

JWo/L10

Validation des acquis : mise en pratique

Evaluation globale 2007-2009

RAPPORT FINAL

A l'attention de

**l'Office fédéral de la formation professionnelle
et de la technologie OFFT**
Effingerstrasse 27
3003 Berne

KEK-CDC Consultants
Jean-Pierre Wolf, responsable de projet
Claude Evelyne Wilhelm
Johannes Zuberbühler

Bienne, 31 juillet 2009

SOMMAIRE

| | |
|---|-----|
| Contenu du recueil de documents | ii |
| Liste des schémas, liste des tableaux | iii |
| Liste des abréviations | iv |
| Précisions destinées au-à la lecteur-trice | v |
| | |
| SYNTHÈSE | vi |
| | |
| 1 CONTEXTE ET MANDAT | 1 |
| 1.1 Contexte | 1 |
| 1.2 Objectifs et objet de l' <i>évaluation globale</i> | 2 |
| 1.3 Méthode d'évaluation | 4 |
| 1.4 Délimitation des projets pilotes de la « phase d'essai »..... | 5 |
| 1.5 Prestations et produits de l'évaluation globale..... | 5 |
| | |
| 2 RESULTATS DE L' <i>EVALUATION GLOBALE</i> | 7 |
| 2.1 Présentation comparative | 7 |
| 2.2 Contribution des regroupements régionaux | 17 |
| 2.3 Aperçu de la contribution des Ortra | 21 |
| 2.4 Résultats des aspects approfondis..... | 24 |
| 2.5 Bonnes pratiques | 32 |
| | |
| 3 CHANCES, RISQUES ET RECOMMANDATIONS | 34 |
| 3.1 Chances et risques | 34 |
| 3.2 Recommandations | 36 |
| 3.3 Remerciements | 38 |

L'*évaluation globale* a compilé les résultats détaillés ainsi que d'autres informations tirées de l'évaluation dans un recueil de documents.

CONTENU DU RECUEIL DE DOCUMENTS

Partie 1. Rapports relatifs aux procédures évaluées

- M1 Qualifications+, Genève (en français)
- M2 Val-Form, Valais (en français)
- M3 Procédure de validation assistant-e en soins et santé communautaire, Zurich (en allemand)
- M4 Bilan de compétences, St-Gall (en allemand)
- M5 Opérateur-trice de médias imprimés, orientation façonnage de produits imprimés, Berne (en allemand)
- M6 Assistant-e en soins et santé communautaire et formation de rattrapage de la Conférence des offices de formation professionnelle de Suisse centrale (en allemand)
- M7 Commission « validation des acquis » de la CLPO (en français)
- M8 OdA Hotel & Gastro formation (en allemand)
- M9 OdA Informatik Schweiz (en allemand)
- M10 OdASanté (en allemand)

Partie 2. Diverses contributions

- M 11 Bonnes pratiques
- M 12 La validation comme innovation : forces motrices et inhibitrices
- M 13 Atelier « Communauté de pratique », 12.11.2007
- M 14 « Die Praxis misstraut den Dossiers »
- M 15 Dokumentenliste der *übergeordneten Evaluation*

LISTE DES SCHÉMAS

| | |
|---|----|
| Schéma 1 : La validation comme voie de formation..... | 1 |
| Schéma 2 : Dix partenaires de l'évaluation..... | 3 |
| Schéma 3 : Domaines de prestations et étapes du rapport de l'évaluation globale (égl)..... | 4 |
| Schéma 4 : Schéma du modèle d'évaluation..... | 4 |
| Schéma 5 : Etat de la validation des acquis dans les cantons au 30 juin 2009..... | 8 |
| Schéma 6 : CFC décernés par le biais d'une procédure de validation..... | 16 |
| Schéma 7 : Modèle des trois phases..... | 28 |

LISTE DES TABLEAUX

| | |
|--|----|
| Tableau 1 : Aperçu des procédures évaluées (état : mars 2009)..... | 9 |
| Tableau 2 : Utilisation du guide national..... | 10 |
| Tableau 3 : Nombre de CFC obtenus en 2007 selon les voies de forma- tion..... | 15 |
| Tableau 4 : Frais pour les participants..... | 27 |

LISTE DES ABRÉVIATIONS

| | |
|----------|---|
| aQV | andere Qualifikationsverfahren |
| LFPr | Loi fédérale sur la formation professionnelle |
| OFFT | Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie |
| OFPr | Ordonnance sur la formation professionnelle |
| Orfo | Ordonnance sur la formation professionnelle initiale |
| CEBIG | Centre de Bilan Genève |
| CFC | Certificat fédéral de capacité |
| CLPO | Conférence latine de l'enseignement post-obligatoire |
| DBK | Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz |
| GIBZ | Gewerblich-industrielles Bildungszentrum Zug |
| IFFP | Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle |
| IUFFP | Instituto Universitario Federale per la Formazione Professionale |
| Ortra | Organisation du monde du travail |
| OPFC | Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue du Canton de Genève |
| RAV | Regionale Arbeitsvermittlung |
| CSFP | Conférence suisse des offices de la formation professionnelle |
| Ég2 | <i>Evaluation globale, deuxième étape (dix partenaires de l'évaluation)</i> |
| VAE | Validation des acquis de l'expérience |
| Val-Form | Validation d'acquis et formations complémentaires |
| ZBK | Conférence des offices de formation professionnelle de Suisse centrale |
| ZIGG | Zentralschweizer Interessengemeinschaft Gesundheitsberufe |

Précisions destinées à la lectrice et au lecteur

Le *premier chapitre* du rapport final situe le contexte de l'*évaluation globale* et précise le mandat qui lui est confié.

Le *deuxième chapitre*, partie principale du rapport, contient un résumé des résultats de l'évaluation. Les résultats tirés de l'évaluation de chaque partenaire ayant pris part au projet national y sont comparés. Les diverses contributions ont été évaluées en fonction des cinq critères d'évaluation, tandis que les regroupements cantonaux et les contributions des trois organisations du monde du travail (Ortra) sont mis en évidence. Cette partie présente par ailleurs six aspects de la procédure de validation qui se sont révélés particulièrement complexes pour l'évaluation. Ce chapitre fait enfin état des résultats provisoires obtenus en matière de « bonnes pratiques ». On pourra se référer en fin de chaque sous-chapitre à une synthèse de l'*évaluation globale*, qui se présente sous la forme d'une *conclusion*.

Les recommandations des auteurs, présentées au *troisième chapitre*, se situent au niveau du système et sont d'ordre stratégique.

Les encadrés à gauche
contiennent des informations et graphiques complémentaires sous une forme résumée.

Le lecteur trouvera des informations complémentaires dans les encadrés situés à gauche du texte.

Comme nous l'avons indiqué (cf. page v), il existe un recueil de documents contenant les résultats détaillés de l'*évaluation globale*.

Bien que l'équipe de l'*évaluation globale* ait été largement soutenue par les partenaires de l'évaluation et les personnes issues des organes du projet national lors de l'évaluation et de la rédaction du présent rapport d'évaluation, le rapport reflète uniquement le point de vue des auteurs, celui-ci ne correspondant pas nécessairement à celui du mandant.

Synthèse

1 CONTEXTE et MANDAT

Sur mandat du projet national « Validation des acquis », l'*évaluation globale* a examiné et évalué, entre 2007 et 2009, dix partenaires sélectionnés participant au projet national, à savoir :

- cinq procédures cantonales en cours ou en développement : GE, VS, BE, SG, ZH ;
- deux regroupements intercantonaux ayant des orientations différentes : la commission Validation des acquis de la Conférence latine de l'enseignement post-obligatoire (CLPO) et la Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de Suisse centrale (ZBK) ;
- trois organisations nationales du monde du travail (Ortra) : Hotel & Gastro formation, Informatik Berufsbildung Schweiz AG (Informatique Suisse) et OdASanté.

L'introduction d'offres portant sur la validation des acquis est survenue dans un contexte marqué par une grande diversité de conceptions, d'intérêts et d'expériences des autorités cantonales, des associations professionnelles et des institutions de formation professionnelle. Aussi l'*évaluation globale* a-t-elle cherché à savoir comment les partenaires de l'évaluation avaient composé avec les critères formulés dans le guide « Validation des acquis ». Elle a par ailleurs examiné les projets sous l'angle de leur efficacité, de leur efficience et de leur pertinence, et s'est également interrogée sur les bonnes pratiques. L'*évaluation globale* vise un processus d'harmonisation malgré les différences persistantes et l'état d'avancement variable de la mise en œuvre.

2 CONSTATS

■ Structures pertinentes

Les procédures examinées atteignent largement leurs objectifs et se révèlent donc efficaces. Des structures autonomes et susceptibles de se développer existent (processus, instruments, ressources humaines, etc.). Les participant-e-s peuvent faire évaluer leurs compétences professionnelles en relation avec un profil de qualifications reconnu par l'Ortra nationale compétente, par le biais d'une procédure définie et approuvée (provisoirement) par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). Le nombre de professions susceptibles d'être validées demeure encore faible. Le canton de Genève fait toutefois figure d'exception, occupant à plusieurs égards une position spéciale. Chaque année, entre 200 et 250 certificats fédéraux de capacité (CFC) sont en effet délivrés dans ce canton grâce à la validation des acquis. Par ailleurs, le nombre de CFC octroyés augmente également dans le canton de Zurich (94 CFC à fin 2008) ainsi que dans les cantons de Suisse centrale (59 CFC à l'automne 2008), même s'ils ne concernent pour l'heure que le domaine des assistant-e-s en soins et santé communautaire.

■ Influence normative du guide national

Le guide national a déployé une force normative. Les procédures examinées ont adopté les directives du guide national à quelques exceptions près et les ont appliquées. Ce dernier offre un cadre de référence et est largement accepté comme tel par les responsables des procédures.

■ Développement d'une routine

Les pratiques de validation des acquis gagnent en assurance. Des procédures ont d'ailleurs été reconnues et institutionnalisées par l'OFFT dans les cantons de Genève, du Valais, de Zurich et en Suisse centrale. Des expériences ont été acquises en ce qui concerne les travaux de développement, la coordination avec les Ortra et les regroupements intercantonaux, ainsi que le suivi des participants. En outre, les défis particuliers soulevés par le processus de validation sont de mieux en mieux gérés (notamment en ce qui concerne la présentation des dossiers, les règles d'admission ou la formation des spécialistes).

■ Renforcement de la collaboration intercantionale

Le recours à la collaboration intercantionale est nettement plus important aujourd'hui qu'il ne l'était au cours de la phase initiale de l'évaluation (avant 2007). Parallèlement à la Conférence latine de l'enseignement post-obligatoire (CLPO), une commission VdA D-CH a vu le jour en Suisse alémanique, soutenue par la CSFP. Elle a pour tâche de coordonner les activités de validation en Suisse centrale. Le canton de St-Gall invite ses candidat-e-s à participer à la procédure de validation dans les cantons de Zurich et de Berne. Le canton de Berne, quant à lui, offre la possibilité d'obtenir une validation des acquis dans le domaine du façonnage de produits imprimés, à laquelle recourent des participant-e-s de six cantons. Les cantons de Neuchâtel, du Jura et de Berne coopèrent dans la procédure pilote de validation mise en place pour les assistant-e-s socio-éducatif-ve-s. Par ailleurs, les cantons de Vaud et du Valais travaillent conjointement sur la procédure pilote de validation des média-maticien-ne-s. Les cantons d'Argovie, Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Soleure, St-Gall, Thurgovie et Schaffhouse se sont joints à la procédure pilote de validation du canton de Zurich pour les assistant-e-s socio-éducatif-ve-s. Le canton de Berne enfin, qui a lancé son projet pilote d'opérateur-trice de médias imprimés orientation façonnage de produits imprimés, a été rejoint par Bâle-Campagne, Fribourg, Saint-Gall, Thurgovie et Zurich.¹

■ Coûts : absence de données pertinentes

Des budgets sont alloués aux projets, sur la base desquels un rapport doit être fourni conformément aux directives cantonales. La base de données relative aux coûts de la conception et de l'exploitation de la procédure de validation n'est pas uniforme, rendant toute comparaison difficile. Par ailleurs, les coûts incombant aux participant-e-s varient d'un canton à l'autre. A cet égard, la CSFP encourage les cantons à faire preuve d'une plus grande homogénéité et de plus de transparence.

■ Difficulté à prévoir les besoins futurs

Si les prévisions en matière de besoins sont méthodiques, elles ne sont souvent pas suffisamment bien étayées. La décision portant sur l'offre d'une profession repose souvent sur des demandes émanant d'offices, de conseiller-ère-s professionnel-le-s et spécialisé-e-s dans l'orientation professionnelle, ainsi que sur des estimations fournies par les organisations du monde du travail et les associations professionnelles. C'est dans le secteur de la santé et du social que la demande de validation est la plus forte (on peut supposer que le diplôme professionnel ouvre de nouvelles perspectives professionnelles et/ou a un impact sur le salaire).

■ Faible importance quantitative

La validation des acquis a pour l'heure, une faible importance en termes quantitatifs (à l'exception du canton de Genève). Or, si le nombre de diplômes obtenus par vali-

¹ Les constats tirés des procédures pilotes reposent sur les rapports intermédiaires de mi-août 2009, que les auteurs de l'évaluation globale ont pu consulter.

dation des acquis demeure actuellement encore modeste (en comparaison avec les diplômes obtenus de manière « classique »), il ne faut toutefois pas sous-estimer l'importance de cette procédure. En effet, la validation des acquis recèle non seulement un potentiel prometteur pour les adultes bénéficiant d'une faible formation professionnelle formelle, à l'image du canton de Genève, mais elle ouvre une nouvelle voie d'accès au diplôme professionnel. Cela constitue une nouveauté dans le système de formation professionnelle en Suisse, que plusieurs cantons ont d'ailleurs déjà bien intégrée.

■ **Effets peu connus**

S'agissant des conséquences durables des activités de validation sur le système de formation professionnelle et sur le marché du travail, il est encore trop tôt pour recueillir des données probantes. Les effets sont plus facilement visibles et identifiables au niveau des individus. A cet égard, les effets qu'on a pu le mieux observer à ce jour concernent l'augmentation de la motivation et de l'estime de soi grâce au bilan de compétences.

3 RECOMMANDATIONS

■ **Achèvement de la phase de projet - lancement de l'institutionnalisation**

Le travail de fond consistant à concevoir et à développer le projet national « Validation des acquis » a été mené à bien. Le projet national peut donc être conclu comme prévu. Le guide doit obligatoirement être utilisé au cours de ces trois prochaines années. Les questions encore non résolues devraient être abordées dans le cadre des mesures portant sur le développement et l'assurance de la qualité (cf. à cet égard les recommandations ci-dessous).

■ **Intensification de la collaboration intercantionale**

Les coûts liés à la mise en place de la procédure de validation, le niveau de professionnalisme nécessaire pour son exécution, ainsi que le besoin (encore ?) peu élevé en matière de validation des acquis parlent en faveur d'une intensification de la collaboration entre les cantons. Cette collaboration doit fonctionner de manière à apporter des réponses adéquates aux différents besoins des personnes intéressées par la validation des acquis. A titre d'exemple, les cantons ne bénéficiant d'aucune procédure de validation établie ont besoin d'être soutenus si des personnes intéressées souhaitent obtenir une validation dans leur profession (dans laquelle il se peut d'ailleurs qu'aucun canton n'offre encore une procédure de validation). Il se peut également que des Ortra nationales n'ayant aucune expérience dans la validation des acquis soient amenées à établir un profil de qualifications et définir les conditions de réussite, nécessitant pour ce faire un conseil méthodique. Il appartient donc aux commissions intercantionales en place de s'entendre sur la demande en matière de validation, de fixer les priorités en ce qui concerne les professions pour lesquelles une procédure de validation doit être mise en place, de répartir le travail entre les cantons impliqués et de mettre à disposition un réseau de spécialistes ouvert à tous. Diverses solutions sont envisageables dans les différentes régions linguistiques pour répondre à ces besoins.

■ **Développement et assurance de la qualité**

Le développement et l'assurance de la qualité doivent de toute manière figurer parmi les tâches de l'ensemble des partenaires de la formation professionnelle. Aussi l'*évaluation globale* recommande-t-elle de créer une plateforme au sein de laquelle les acteurs partageant les mêmes rôles et responsabilités puissent adapter la procé-

dure et continuer à la développer (on parle alors de « communautés de pratique »), par le biais de plateformes d'échange, de conférences à l'échelle nationale, etc. Les commissions régionales intercantonales (Commission CLPO, VA D-CH) ainsi que les commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité de la formation intègrent les expériences menées par les acteurs concernés. L'*évaluation globale* recommande à l'OFFT de convier en 2013 les partenaires de la formation professionnelle à une conférence sur la validation des acquis, et d'aborder les questions suivantes : quels sont les progrès réalisés par les cantons ? De quelle façon le guide national doit-il être adapté ? Comment les attentes relatives au développement et à l'assurance qualité sont-elles réalisées ?

■ **Recherche en matière de formation professionnelle sur le développement de la validation des acquis**

L'*évaluation globale* recommande à l'OFFT de rendre attentives les « Leading Houses » actives dans la recherche sur la formation professionnelle à toute question ouverte concernant le type, l'importance et les résultats des activités de validation des acquis, ainsi que leurs effets sur le système de formation et sur le marché du travail. Elle lui conseille également de soutenir dans ce sens les efforts menés dans le cadre de la recherche sur la formation professionnelle.

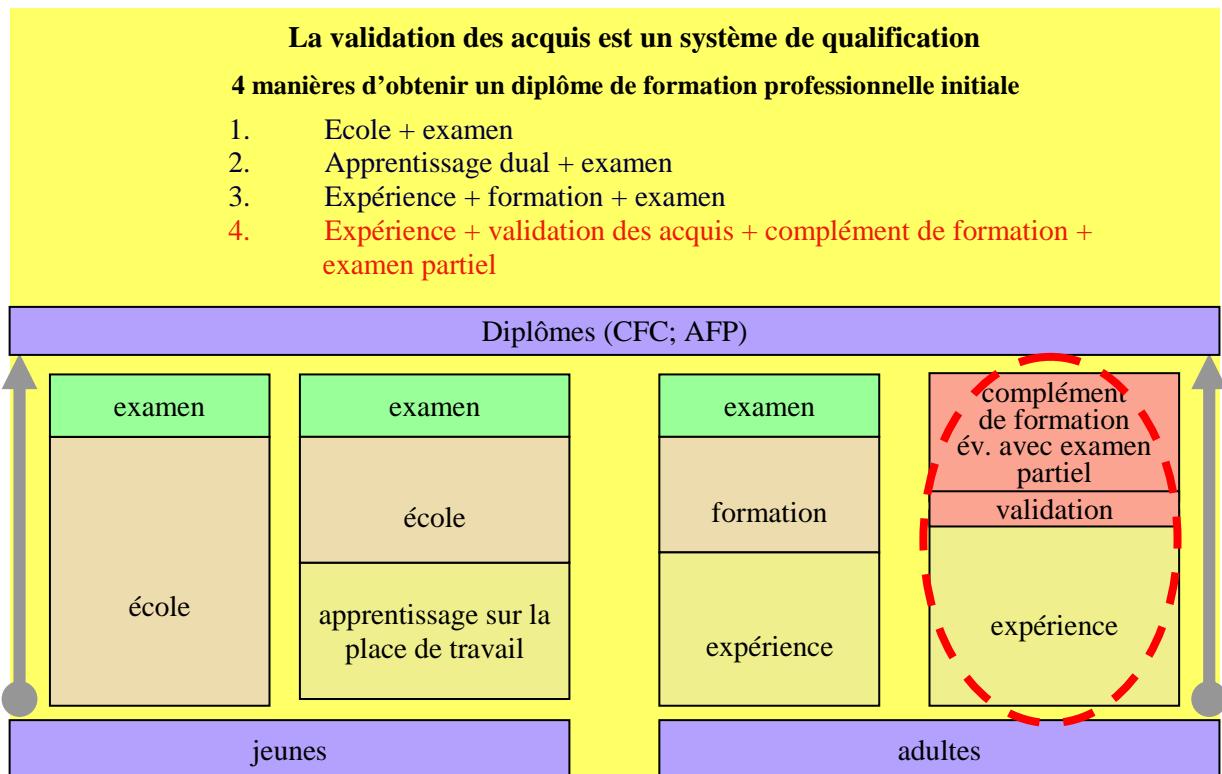
1 Contexte et mandat

1.1 Contexte

La loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr) (Etat au 1^{er} janvier 2008) permet aux adultes qui justifient d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans, d'obtenir sans formation formelle un titre fédéral de formation professionnelle. La preuve des « qualifications professionnelles » nécessaires (art. 33 LFPr) est établie dans le cadre d'une « autre procédure de qualification ».

Outre la procédure actuellement pratiquée pour acquérir un certificat fédéral de capacité (CFC) ou une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), la validation des acquis propose une nouvelle voie de formation autonome. En substance, elle attribue aux adultes une qualification postérieure à l'activité qu'ils exercent. La procédure de validation recense et évalue les compétences professionnelles en recourant à un profil de qualifications reconnu à l'échelle suisse, basé sur l'ordonnance correspondante relative à la formation professionnelle initiale et approuvé par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). Le candidat comble ses éventuelles lacunes en suivant un complément de formation (ou en étoffant son expérience pratique) et obtient un CFC dès qu'il est en mesure de démontrer qu'il maîtrise toutes les compétences requises.

Schéma 1 : La validation comme voie de formation



Pour concrétiser cette nouvelle possibilité de qualification, l'OFFT, en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle, a lancé le pro-

jet national intitulé « Validation des acquis »², qui repose sur un système de coopération complexe. Des acteurs de la formation professionnelle, tant nouveaux que déjà existants, participent, à des degrés divers, à la validation des acquis, qui va de la planification et de la conception des bases, en passant par l'examen et l'approbation des projets cantonaux, sans oublier la formation des spécialistes et le contrôle en matière d'exécution. Les principaux acteurs impliqués sont la Confédération, les cantons, les organisations du monde du travail (Ortra) et la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP).

Dans le cadre du projet national, un guide national³ a été rédigé entre 2005 et 2007, contenant des critères visant à uniformiser le concept, la terminologie ainsi que la mise en œuvre de la validation des acquis. Parallèlement au projet national, divers sous-projets ont été menés, dont notamment celui portant sur l'élaboration de profils de qualification et des conditions de réussite auquel ont pris part huit organisations du monde du travail. Une phase d'essai a été lancée en automne 2007 dans le cadre du projet national. Son objectif consistait à encourager les cantons à introduire de nouvelles procédures de validation sous forme de projets pilotes⁴. Cette phase d'essai s'est caractérisée par une pratique plus flexible en matière d'autorisation de projets pilotes par l'OFFT.

1.2 Objectifs et objet de l'évaluation globale

L'évaluation globale⁵ a été introduite dans ce contexte dynamique comme instrument du projet national. La première période d'évaluation a couru d'octobre 2005 à février 2006⁶, la seconde (ég2) a débuté en avril 2007 pour se terminer en juin 2009. Le présent rapport final porte sur la deuxième période d'évaluation.

L'évaluation globale a pour objectifs de :

- fournir une vue d'ensemble de l'usage du guide national ;
- comparer les procédures sur la base des critères d'adéquation, d'efficacité, d'efficience, de pertinence et de durabilité ;
- identifier les bonnes pratiques dans le développement et la mise en œuvre des procédures de validation ;

² Des informations relatives au projet national peuvent être consultées sur www.validacquis.ch.

³ OFFT, « Validation des acquis – donner une valeur à l'expérience », Guide national, partie 1: Formation professionnelle initiale, 30 mai 2007, et Document complémentaire au guide national: « Validation des acquis – donner une valeur à l'expérience », Précisions sur les instruments de validation et les méthodes de vérification supplémentaires, novembre 2008. **Note:** La version remaniée du guide (2009) s'intitule désormais « *Validation des acquis: guide relatif à la formation professionnelle initiale* ».

⁴ OFFT, Projet national « Validation des acquis (VA) » : Introduction à la phase d'essai, version du 08.02.09.

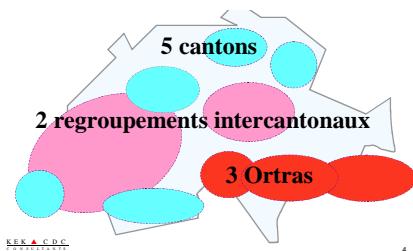
⁵ 'Global' dans le sens de délimitation des évaluations en cours dans les procédures et les projets pilotes à disposition.

⁶ Les résultats de l'évaluation globale 1 (ég1) sont présentés par KEK-CDC Consultants, « Evaluation globale. Validation des acquis » – Evaluation de six autres procédures de qualification, Bienne, 08.03.06.

- soutenir les responsables locaux dans leurs propres évaluations et encourager la mise en réseau et le transfert de savoir entre les partenaires de l'évaluation.

Les procédures, les développements et les activités de coordination indiqués ci-après ont fait *l'objet de l'évaluation globale* :

Schéma 2 : Dix partenaires de l'évaluation



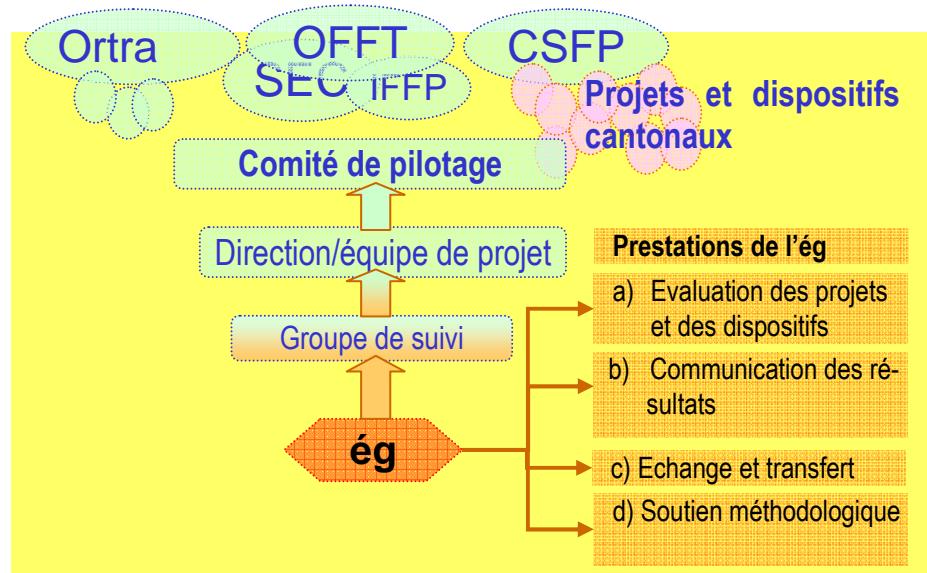
- a) Cantons sélectionnés qui ont des projets en cours ou en préparation :
 - canton de Genève, Qualifications+ ;
 - canton du Valais, dispositif Val-Form ;
 - canton de Zurich, procédure de validation et formation d'assistant-e en soins et santé communautaire ;
 - canton de Saint-Gall, bilan de compétences ;
 - canton de Berne, opérateur-trice de médias imprimés, orientation « façonnage de produits imprimés ».
- b) Deux regroupements intercantonaux ayant des orientations différentes :
 - ZBK (Zentralschweizer Berufsbildungsämterkonferenz - Conférence des offices de formation professionnelle de Suisse centrale): assistant-e-s en soins et santé communautaire ;
 - Commission « validation des acquis » de la CLPO (conférence latine de l'enseignement post-obligatoire).
- c) Organisations du monde du travail (Ortra) actives au niveau national, qui ont défini les profils de qualification et conditions de réussite :
 - Hotel&Gastro formation, spécialiste en restauration ;
 - Ortra Formation professionnelle Informatique Suisse (I CH), informaticien-ne ;
 - OdASanté, assistant-e en soins et santé communautaire.

L'*évaluation globale* a examiné les procédures de validation basées sur le guide national⁷. Elle a évalué l'utilisation qu'en ont fait les acteurs et décrit les expériences qui en ont été tirées. Elle a ainsi permis de documenter le projet national sur les résultats obtenus, indiquant les domaines dans lesquels les discussions doivent être poursuivies. L'*évaluation globale* a un caractère formatif. Privilégiant l'apprentissage, elle encourage l'initiative des acteurs. Sa tâche a consisté à comparer les procédures et à encourager l'échange de bonnes pratiques entre les acteurs du domaine de la validation des acquis.

Le schéma 3 représente la position de l'*évaluation globale* dans le projet national VA porté par les partenaires de la formation professionnelle. Le comité de pilotage composé de représentants des partenaires est responsable de la conduite stratégique du projet. Avant d'être soumis au comité de pilotage, les résultats de l'*évaluation globale* ont été préalablement présentés à un groupe de suivi composé de spécialistes de la validation et de la direction du projet. A noter toutefois que le projet national lui-même ne constitue pas l'objet de l'*évaluation globale*.

⁷ A une exception près : en matière de bilan des compétences, le canton de St-Gall a volontairement opté pour une procédure simplifiée.

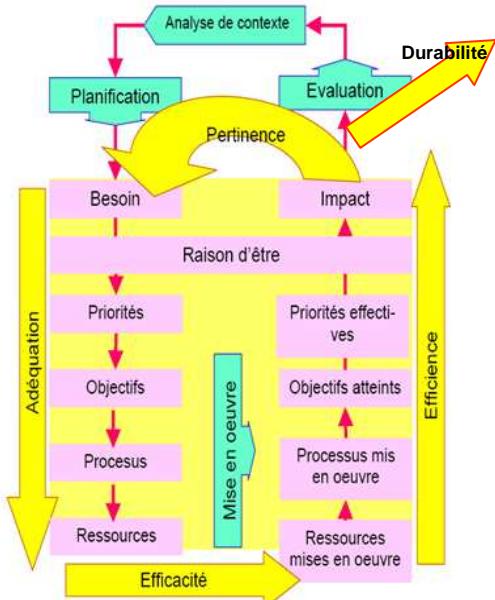
Schéma 3 : Domaines de prestations et étapes du rapport de l'évaluation globale (ég)



1.3 Méthode d'évaluation

Schéma 4 : Schéma du modèle d'évaluation

L'évaluation globale a présenté son concept méthodologique dans un rapport⁸. Le modèle d'évaluation situe les cinq critères qui servent à évaluer une procédure de validation des acquis tout au long des phases qui la caractérisent (cf. encadré). Les principaux éléments de cette méthode sont les suivants :



- Soumission d'un questionnaire aux cantons pour dresser un état des lieux de l'introduction d'une éventuelle procédure de validation ;
- Choix des partenaires d'évaluation (cf. 1.2) en accord avec le projet national ;
- Elaboration d'une checklist comme outil d'auto-évaluation par les partenaires ;
- Discussions périodiques avec les directions de projet des partenaires de l'évaluation ;
- Prise en compte des documents pertinents des partenaires de l'évaluation : concepts et planifications, rapports de projet et d'évaluation ;
- Deux rapports intermédiaires destinés au projet national.

⁸ KEK-CDC Consultants, ég-2 - Démarche méthodologique, Zurich/Bienne, 14.06.07.

1.4 Délimitation des projets pilotes de la « phase d’essai »

Le lancement de la « phase d’essai » à l’automne 2007 par le projet national (cf. ci-dessus 1.1) fait partie intégrante du contexte dynamique de l’*évaluation globale*. L’OFFT a donné son feu vert à de nouveaux projets pilotes, notamment s’ils procédaient à une auto-évaluation en collaboration avec l’*évaluation globale*. Une douzaine de projets ont été approuvés au 31 mars 2009, date butoir pour la présentation des projets pilotes afin de bénéficier d’un suivi par l’*évaluation globale*. Plusieurs d’entre eux faisaient déjà partie des objets de l’*évaluation globale*, soit dans les cantons de Genève, du Valais, de Berne et de Zurich⁹.

L’auto-évaluation de ces projets pilotes, dont la majeure partie débordera au-delà de l’année 2009, n’est pas l’objet du présent rapport. Les résultats intermédiaires de ces évaluations seront présentés dans un rapport séparé avant la fin de l’année 2009. L’*évaluation globale* s’est intéressée aux procédures de validation des dix partenaires de l’évaluation précités dans leur ensemble. S’agissant des projets pilotes de la phase d’essai en revanche, l’accent a été mis avant tout sur le renforcement des compétences d’auto-évaluation des directions de projet. A cet égard, une méthode standard a été conçue et introduite auprès des équipes de projet.

1.5 Prestations et produits de l’évaluation globale

Prestations de l’ég

- Développement du concept et de la méthodologie (concept détaillé, démarche méthodologique et liste de contrôle) ;
- Etat des lieux du développement de la validation des acquis par les cantons ;
- Echanges périodiques avec les partenaires d’évaluation ;
- Analyse des obstacles et des forces du projet d’innovation « Validation des acquis » (cf. recueil de documents, (partie 2)) ;
- Analyse de « bons dossiers » (pour examiner l’hypothèse selon laquelle le terrain se méfie des dossiers) ;
- Rapports intermédiaires relatifs au déroulement de l’*évaluation globale* et aux hypothèses d’évaluation ;
- Participation aux plate-formes et aux conférences annuelles nationales (2007, 2008) ; mise en place d’ateliers sur le thème de l’*évaluation globale*.

L’*évaluation globale* a étudié et évalué un processus de développement sur plus de deux ans. Au cours de cette période, elle a produit une série de prestations en matière d’évaluation et de coopération (cf. encadré).

Dans ce laps de temps, l’approche des partenaires de l’évaluation a évolué en ce qui concerne la mission qui consistait, au sens large, à contribuer à la validation des acquis. Par exemple, Hotel Gastro *formation* a élaboré un profil de qualifications pour les spécialistes en restauration et développé des projets pilotes que les associations responsables avaient écartés deux ans plus tôt. Au cours de cette période, des changements ont également vu le jour auprès des partenaires de l’évaluation eux-mêmes. Informatique Suisse a pris part à une série de fusions d’associations qui ont également bouleversé son domaine d’activités. Et OdASanté a formalisé ses relations avec les Orta cantonales. Finalement, l’*évaluation globale* a, elle aussi, dû s’adapter. Elle s’est ajustée aux modifications survenues auprès des partenaires de l’évaluation et pris acte de ces transformations. Elle a par ailleurs assumé un rôle et une mission supplémentaires lors de l’introduction et du soutien des évaluations locales des nouveaux projets pilotes.

Globalement, l’*évaluation globale* a évolué dans un contexte fluide et mouvant. Mais cela n’a rien d’habituel pour un projet pilote dans le domaine de

⁹ Projets pilotes dans les cantons de Genève (spécialiste en restauration), du Valais (média-maticien-ne; spécialiste en restauration), de Berne (opérateur-trice de médias imprimés, spécialisation façonnage de produits imprimés, employé-e de commerce, gestionnaire du commerce de détail - et dans la partie francophone du canton – mécopraticien-ne), de Zurich (informaticien-ne, assistant-e socio-éducatif-ve).

la formation professionnelle. L'intérêt de l'*évaluation globale* a porté sur l'utilisation réelle des directives du guide national intégrées par les partenaires de l'évaluation. L'*évaluation globale* n'avait pas pour mission d'encourager une utilisation 'correcte' du guide ni de faire en sorte que les directives formulées soient appliquées par les partenaires de l'évaluation.

La majeure partie du travail mené dans le cadre de l'*évaluation globale* a pris fin le 31 mars 2009. A cette date, le développement des projets pilotes et des procédures des partenaires de l'évaluation n'avait pas encore abouti, à quelques exceptions près, et sera poursuivi au-delà de 2009. Les auteurs de l'*évaluation globale* sont conscients du fait que le tableau brossé dans le présent rapport a pu légèrement varier entre-temps en raison des développements en cours ici ou là. En dépit de cette dynamique, ils sont convaincus que leurs conclusions et prévisions reposent sur des bases solides.

2 Résultats de l'évaluation globale

Critères d'évaluation

- Adéquation
- Efficacité
- Efficience
- Pertinence
- Durabilité

Aspects approfondis

- « Le terrain se méfie du dossier »
- La question des coûts
- Les forces motrices et les forces inhibitrices de la validation
- Le besoin en validation
- Les effets de la validation des acquis

Le premier sous-chapitre expose les résultats de l'évaluation des cinq cantons en les comparant selon différents angles et sur la base de critères d'évaluation (voir marge).

Le deuxième sous-chapitre présente les évolutions observées au sein des deux commissions intercantoniales et décrit le nouveau regroupement intercantonal créé en Suisse alémanique. Le troisième sous-chapitre traite des contributions et des changements enregistrés auprès des trois Orta nationales (Hotel & Gastro *formation*, Informatique Suisse et OdASanté). Le quatrième sous-chapitre contient les résultats de l'évaluation de différents aspects au sujet desquels il a été possible de tirer des conclusions et de faire des remarques dans *l'évaluation globale* (voir marge). Le cinquième sous-chapitre contient une liste de bonnes pratiques, c'est-à-dire d'expériences ayant fait leurs preuves dans un contexte particulier et pouvant être recommandées aux acteurs lorsqu'ils se trouvent dans une situation similaire.

Chaque sous-chapitre est complété par des commentaires et des appréciations des auteurs de *l'évaluation globale*.

2.1 Présentation comparative

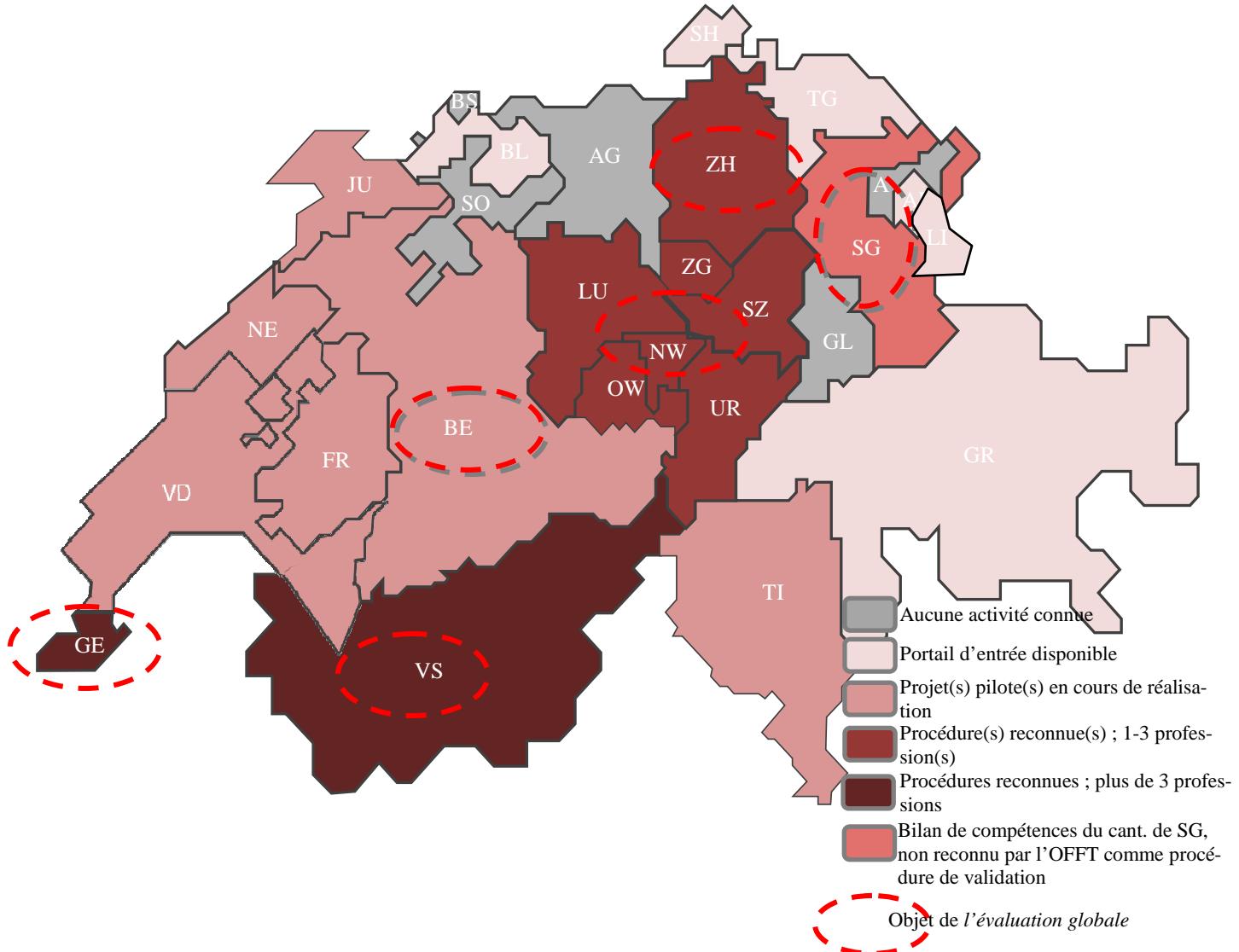
2.1.1 Aperçu des procédures dans les cantons (état au 30 juillet 2009)

Ce paragraphe présente un instantané de la situation de l'introduction de procédures de validation des acquis dans les cantons à la fin de la période d'évaluation. L'image se modifiant constamment, la dynamique des événements passés et futurs n'y est pas restituée. Cette représentation illustre les différences parfois importantes entre les cantons quant à la création d'un portail d'entrée, à la mise en place de projets pilotes ou à l'existence de procédures de validation reconnues par l'OFFT. La disparité entre les cantons de Genève et du Valais par rapport au reste de la Suisse, encore très marquée en 2005, s'est passablement estompée. Désormais, les cantons de la ZBK et le canton de Zurich disposent également d'une procédure de validation reconnue par l'OFFT.

Actuellement, six cantons (BE, FR, JU, NE, TI, VD) testent des procédures de validation dans le cadre de projets pilotes. Le canton de Berne conduit même quatre projets pilotes. La position spéciale du canton de St-Gall est développée ci-après (voir point 2.1.2). Certains cantons (AG, AR, BL, BS, GL, SO) ne s'occupent actuellement qu'accessoirement, voire pas du tout, de l'introduction de procédures de validation. Ceci est dû à plusieurs raisons (voir point 2.4.3 sur les forces motrices et les forces inhibitrices).

Schéma 5 : Etat de la validation des acquis dans les cantons au 30 juin 2009

Source : <http://www.validacquis.ch/angebote/index.php> [30.06.09]



Le tableau 1 offre un aperçu du nombre de professions recensées, de l'offre coordonnée et de la coopération régionale concernant les procédures examinées par *l'évaluation globale*.

A première vue on peut noter d'importantes différences au niveau des professions recensées. Qualifications+ offre des validations pour environ 30 professions. Il suffit cependant de jeter un coup d'œil aux statistiques genevoises relatives à la validation (2000-2008) pour constater que 60% des validations concernent trois professions (employé-e de commerce, spécialiste du commerce de détail, assistant-e dentaire). Dans les cantons de Zurich et de Berne, d'autres projets pilotes sont en cours, en plus de ceux déjà mentionnés. Ne faisant pas partie du champ d'examen de *l'évaluation globale*, ils ne sont toutefois pas pris en compte dans le tableau.

La colonne « Coopérations régionales » met en évidence une tendance qui n'était pas encore si développée il y a deux ans. Les coopérations régionales vont de soi. En plus des associations institutionnalisées de la CSFP réparties en fonction des régions linguistiques, les cantons nouent des collaborations pragmatiques avec d'autres cantons si cela leur semble judicieux.

Tableau 1 : Aperçu des procédures évaluées (état : mars 2009)

| Procédure | Profes. recensées | Diplôme obtenu | Coopérations régionales |
|---|-------------------|--|---|
| Qualifications+, Genève | plus de 30 | CFC | Membre de la Commission pour la validation des acquis de la CLPO |
| Val-Form, Valais | 11 | CFC | Membre de la Commission pour la validation des acquis de la CLPO |
| Fachangestellte Gesundheit (procédure pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire), Zurich | 1 | CFC | Accord avec la Conférence des offices de formation professionnelle de Suisse centrale (ZBK) Membre du groupe de coordination VdA D-CH |
| Fachangestellte Gesundheit (procédure pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire), ZBK | 1 | CFC | Coordination de 6 cantons (LU, SZ, UR, NW, OW, ZG) Accord avec ZH (FaGe [ASSC]) |
| Kompetenzenbilanz (bilan de compétences), St-Gall | 20-30 | Accent mis sur le bilan de compétences | Membre du groupe de coordination VdA D-CH Collaboration avec Zurich dans le projet pilote FaBe (ASE) Utilisation d'offres à Zurich (FaGe [ASSC]) et à Berne (apprêt) |
| Printmedienverarbeitende – Fachrichtung Druckausrüstung (procédure pour la formation d'opérateur-trice de médias imprimés, orientation façonnage de produits imprimés), Berne | 1 | CFC | Ecoles professionnelles et centres de cours interentreprises de Berne, Lausanne, Bellinzona et Zurich Participants de six cantons Membre du groupe de coordination VdA D-CH Membre de la Commission pour la validation des acquis de la CLPO |

Arguments pour justifier les écarts par rapport au guide national

- Pendant la phase pilote, des critères plus larges/plus restrictifs doivent être valables.
- La directive établie dans le guide ne peut pas être appliquée à ce cas particulier.
- Les aspects divergents sont depuis toujours réglés de manière différente.
- Dans ce cas, le guide n'est pas une directive contrainte, mais une orientation.

2.1.2 Utilisation du guide national

Le guide national et les documents complémentaires (voir les notes de bas de page 2 et 3) servent de cadre général pour une mise en œuvre de la validation des acquis qui soit la plus homogène possible au niveau national, et qui respecte les standards pour une procédure professionnelle et équitable. *L'évaluation globale* a observé et comparé la conformité des procédures par rapport au guide national, ainsi que les éventuels écarts, au moyen d'une checklist. Elle énumère les normes du guide national, ce qui rend possible une auto-évaluation. *L'évaluation globale* a recueilli les auto-évaluations et discuté des résultats obtenus avec les responsables des procédures.

Le tableau 2 résume les résultats de *l'évaluation globale*.

Toutes les procédures s'écartent du guide national sur au moins un point, mais les divergences sont souvent plus nombreuses. Ces écarts sont justifiés par les arguments les plus divers (voir marge à gauche, p. 9). Ils sont cependant ponctuels. En outre, aucune procédure n'a remis en question l'utilité du guide en tant que ligne directrice. Cependant les divergences concernent parfois des thèmes fondamentaux comme le rapport entre la validation des compétences professionnelles et celles de la culture générale, la question des conditions d'admission à la procédure ou l'importance des autres méthodes de vérification.

Tableau 2 : Utilisation du guide national

| <i>Procédure</i> | <i>Ecarts par rapport au guide</i> |
|--|---|
| Qualifications+ | <ul style="list-style-type: none"> La validation des compétences professionnelles et la culture générale sont traitées séparément.¹⁰ |
| Val-Form | <ul style="list-style-type: none"> Conditions d'admission (préavis, entretiens préalables avec les personnes intéressées pour connaître leur motivation, bonnes connaissances linguistiques, signature d'un contrat) La validation de la culture générale est « à l'étude »¹¹ |
| Fachangestellte Gesundheit (procédure pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire), Zurich | <ul style="list-style-type: none"> Condition d'admission à la procédure (emploi à au moins 40 % dans le secteur de la santé lors de l'entrée dans la procédure) La prise en compte de la culture générale fait défaut (elle sera intégrée à partir d'août 2009). Bonnes connaissances orales et écrites de l'allemand |
| Kompetenzenbilanz (bilan de compétences), St-Gall | <ul style="list-style-type: none"> Procédure réduite (principalement lors de la phase 2 de la procédure de validation) Remise d'une attestation cantonale ou examen de fin d'apprentissage Conditions d'admission (au moins deux ans de pratique professionnelle, bonnes connaissances orales et écrites de l'allemand, participation aux réunions d'information) Utilisation de profils de qualification cantonaux La culture générale n'est pas prise en compte. |
| Printmedienverarbeitung (procédure pour la formation d'opérateur de médias imprimés), canton de Berne | <ul style="list-style-type: none"> Projet pilote : emploi dans une entreprise requis. (Cette exigence sera abandonnée à l'avenir) Bonnes connaissances de la tranchouse et de la plieuse et expérience pratique Bonnes connaissances linguistiques recommandées |
| Fachangestellte Gesundheit (procédure pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire), formation ZBK | <ul style="list-style-type: none"> Trois ans d'expérience professionnelle dans le domaine des soins et du socio-éducatif jusqu'à l'admission à la formation complémentaire et cinq ans de pratique professionnelle jusqu'à l'admission à la procédure de qualification Un emploi d'au minimum 60 % pour la durée de la formation complémentaire Présence obligatoire au séminaire d'accompagnement pour établir le dossier |

¹⁰ Le canton de Genève maintient sa politique actuelle de l'évaluation séparée des compétences professionnelles et de la culture générale, qui vaut également pour la candidature « classique » au CFC. La culture générale est considérée comme une compétence transversale qui doit être indépendante des compétences liées à une profession particulière.

¹¹ Au début de l'été 2009, la procédure Val-Form ne correspondait pas au guide national. Val-Form utilisait depuis 2004 une procédure de contrôle pour la culture générale qu'elle avait développée elle-même et qui a porté ses fruits. Les responsables de la procédure étudient la nécessité d'adapter cette procédure.

Le document complémentaire au guide national (voir la note en bas de page 4) désigne les deux domaines d'exigence pour la validation de la culture générale (voir marge). Dès le début, pratiquement toutes les procédures se sont intéressées aux compétences linguistiques des candidats. Cela ne se passait toutefois pas dans le cadre de la validation de la culture générale, les exigences dans ce domaine étant considérées comme une condition requise pour l'admission à la procédure. Le tableau montre cette divergence.

La procédure « bilan de compétences St-Gall » est celle qui s'éloigne le plus du guide national. Dans celui-ci, la validation des acquis est étroitement liée à la remise d'un certificat ou d'une attestation fédérale. Cette relation est très assouplie et relativisée dans la procédure « bilan de compétences St-Gall ». Celle-ci valide en effet les expériences professionnelles et extra-professionnelles dans le but d'établir un bilan de compétences. Les groupes cibles spécifiques de la procédure sont les personnes qui cherchent un emploi, les personnes non qualifiées, les personnes au bénéfice d'une formation élémentaire, les personnes qui réintègrent le monde professionnel et enfin celles qui se sont formées à l'étranger.

Commentaires de l'évaluation globale

Un regard sur la carte représentant l'état de la procédure de validation en Suisse permet de tirer les constats suivants :

Les cantons participent de plus en plus aux activités liées à l'introduction de procédures de validation. Les « zones blanches » sur la carte de la validation ont diminué par rapport à 2007. Toutefois, le volume des activités pour la validation des acquis continue à être réparti très inégalement. L'offre et la demande demeurent limitées.

Le guide a développé une force normative dans et par la pratique. L'aperçu montre qu'à l'exception de la procédure « bilan de compétences St-Gall », les procédures respectent les directives du guide national moyennant quelques écarts.

Ce projet innovant ne se déroule pas sans tensions. Le caractère obligatoire du guide national a justement été remis en question¹² par les cantons. Ces objections concernent d'une part la forme et d'autre part la manière dont on doit prendre en compte la culture générale.¹³

Deux domaines d'exigence pour la validation de la culture générale

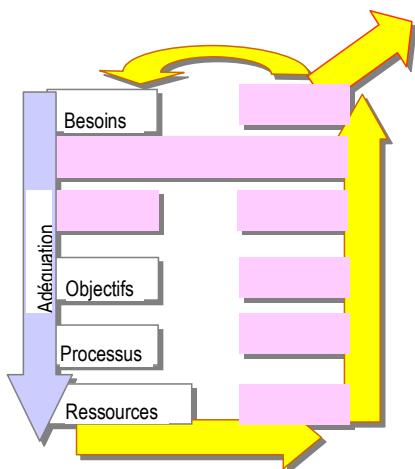
- Compétences linguistiques et compétences de communication dans la langue nationale du lieu de résidence (quatre critères d'exigences)
- Compétences personnelles, sociales et méthodologiques (trois critères d'exigence)

¹² L'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue du canton de Genève (OFPC) a fait établir une expertise juridique à ce sujet en septembre 2008. Il considère comme insuffisantes les bases légales pour justifier la demande de l'OFFT relatives à un profil de qualification national comme condition essentielle pour une procédure de validation valable. L'expertise estime que les personnes qui remplissent les conditions légales ne devraient pas être privées de leur droit à la validation uniquement parce que la procédure de qualification approuvée par l'Ortra nationale fait défaut.

¹³ Dans le cadre de la Commission pour la validation des acquis de la CLPO, les cantons romands ont attiré l'attention de l'OFFT sur sa position divergente en ce qui concerne la validation de la culture générale. Ils craignent que l'objectif d'une culture générale transversale qui renforcerait la mobilité professionnelle ne soit pas suffisamment pris en considération dans la directive de l'OFFT.

L'exception de la procédure « bilan de compétences St-Gall » est intéressante. En effet, celle-ci renonce à la mise en œuvre stricte et conforme aux règles du guide, ainsi qu'à la reconnaissance de l'OFFT. La procédure saint-galloise se concentre principalement sur l'élaboration et l'évaluation des compétences par rapport à un profil professionnel précis. Elle justifie sa position en affirmant que les groupes cibles n'aspirent souvent pas à obtenir un CFC, que l'établissement d'une procédure de validation conforme au guide national est coûteux et qu'il n'existe pas encore de profil de qualification pour de nombreuses professions déjà prises en charge par la procédure « bilan de compétences St-Gall ».

2.1.3 Adéquation de la procédure



Dans les procédures examinées, les groupes cibles, les objectifs et les mesures concordaient entre eux et permettaient aux participants de travailler à l'établissement du bilan. L'évaluation du dossier par des experts expérimentés a été assurée. Toutefois, les procédures ont fait quelques écarts par rapport au guide national (voir point 2.1.2) afin de pouvoir mettre sur pied une procédure adéquate et adaptée à leur situation. A leur avis, les conditions de réussite de la procédure ont ainsi pu être améliorées de manière décisive. Dans presque toutes les procédures, les responsables de projet ont constaté que les professionnel-le-s ont été fortement sollicité-e-s, tant pour le développement que pour la mise en œuvre des procédures. Cette charge a parfois pris des proportions bien plus importantes que ce qui était prévu au départ, d'où la pression fréquente imposée aux procédures à cet égard. Des dispositions d'admission plus strictes sont parfois justifiées par le désir d'éviter aux candidats n'ayant aucune – ou une très faible – chance de réussite un investissement considérable, mais inutile. Les processus de coopération avec les Ortra sont particulièrement sous-estimés dans la planification. Il a également été constaté que l'accompagnement des candidats pendant la procédure, l'un des facteurs essentiels de succès, est la plupart du temps très exigeant en temps.

Disposer d'une procédure basée sur le besoin est souvent considéré comme un fait établi et n'a en général pas posé de problème. Dans un cas, il nous a été indiqué qu'une politique d'information restrictive sur l'offre de validation avait été adoptée afin d'éviter une demande trop forte pour laquelle la procédure n'aurait pas été préparée.

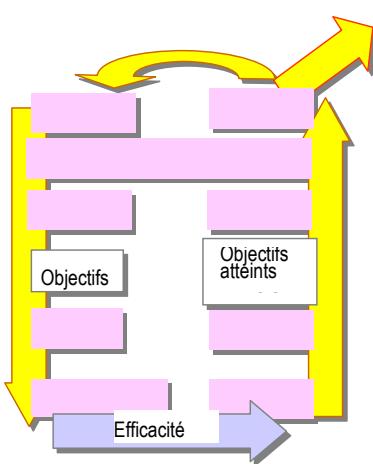
Les données détaillées de l'évaluation sur les différentes procédures se trouvent dans le recueil de documents.

Commentaires de l'évaluation globale

Les procédures et les projets évalués s'adaptent constamment aux problématiques résultant de la demande de validation.

Les conditions d'admission déterminées par le législateur ne peuvent pas être modifiées. Lors de l'entretien avec les candidat-e-s, les procédures doivent attirer l'attention sur les obstacles qui peuvent empêcher la réussite de la procédure et sur l'investissement qu'elle exige, tant du point de vue personnel que financier.

2.1.4 Efficacité de la procédure



Genève a validé dans environ 30 professions et a considérablement amélioré le taux de réussite (candidat-e-s ayant obtenu un CFC à la fin de la procédure). Val-Form a dépassé l'objectif visé, à savoir pouvoir mettre sur pied une procédure de validation pour huit professions en quatre ans. Les procédures pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire à Zurich et en Suisse centrale ont établi en relativement peu de temps un processus de bilan et d'évaluation opérationnel dans une profession dans laquelle la demande de validation est importante. St-Gall se concentre sur le bilan de compétences et peut proposer aujourd'hui un processus de bilan pour 27 professions, en collaboration avec les Ortra régionales.

Les procédures ont atteint les groupes cibles. Il existe des structures fonctionnelles pour le bilan des compétences et pour leur évaluation. Les structures et les processus sont appropriés pour permettre aux participants d'obtenir un CFC (exception : St-Gall). Les difficultés dans l'atteinte des objectifs résident dans des aspects particuliers comme le retard dans le développement des profils de qualification, les améliorations concernant les portails d'entrée, la formation des expert-e-s par l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) ou les inscriptions insuffisantes aux « séminaires portfolio » (SG).

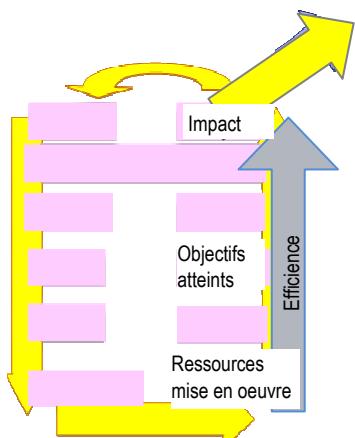
Les responsables des projets ont en outre développé toute une série d'instruments de travail, que ce soit pour l'identification des compétences professionnelles (notamment des instruments basés sur le Web), le matériel d'information, les instructions, etc. S'ajoutant aux attestations de qualification, ces instruments de travail sont des résultats concrets des projets qui pourront être utilisés pour d'autres procédures.

Les données détaillées de l'évaluation sur les différentes procédures se trouvent dans le recueil de documents.

Commentaire de l'évaluation globale

Les procédures et les projets examinés sont efficaces.

2.1.5 Efficience des procédures



Les procédures et les projets évalués apprécient de manière diverse l'efficience avec laquelle les procédures ont été élaborées et exploitées. Qualifications+ dispose de statistiques sur une longue période (depuis 1999) démontrant comment les coûts moyens par CFC délivré ont baissé avec le temps¹⁴. La principale raison de ce résultat réjouissant est que la validation des acquis permet de réaliser d'importantes économies sur les coûts de formation.

Val-Form a constaté qu'un flux plus important, c'est-à-dire davantage de candidats par procédure, contribuerait à améliorer le degré d'efficience et regrette qu'il n'y ait pas d'instruments communs pour comparer l'efficience

¹⁴ Toutefois, l'année 2007, par rapport aux quatre années précédentes, présente un résultat bien moins satisfaisant.

entre cantons. Dans le canton de St-Gall et en Suisse centrale, l'efficience a également pu être observée dans la rapidité avec laquelle le processus de bilan a pu être appliqué à de nouvelles professions (SG), ou avec laquelle les directives du projet national ont pu être intégrées dans la procédure (ZBK).

Les données relatives aux frais de fonctionnement des procédures varient énormément (CHF 1740.-/participant à ZH contre CHF 4760.-/participant à ZG). Ces différences sont davantage liées à des facteurs tels que la disparité des méthodes de travail qu'à des considérations sur l'efficience.

La direction du projet de Berne relève l'investissement considérable consenti pour la coordination avec les Ortra, qui a largement dépassé les prévisions. Les responsables du dispositif valaisan soulignent également que les dépenses pour le fonctionnement de la procédure ont été sous-estimées.

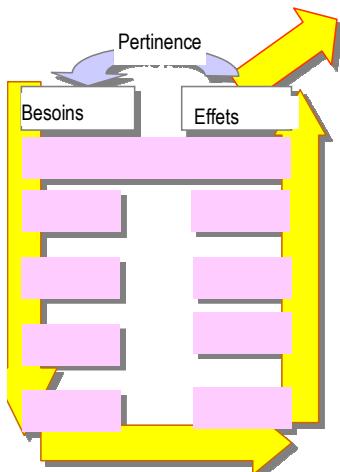
L'*évaluation globale* n'a pas réussi à objectiver les coûts liés à une procédure de validation. Comme les responsables de la procédure n'ont en général pas saisi depuis le début les dépenses en temps et en argent relatives au projet, ils doivent reconstituer après coup les dépenses engagées pour la procédure ou les estimer. Les administrations cantonales au sein desquelles les procédures sont implantées n'effectuent généralement aucun calcul des coûts liés au développement du projet.

Les données détaillées de l'évaluation sur les différentes procédures se trouvent dans le recueil de documents.

Commentaire de l'évaluation globale

A l'heure actuelle, cela ne servirait à rien de tenter une évaluation comparative fiable sur la base du monitoring des coûts existant.

2.1.6 Pertinence de la procédure



Le besoin réel en prestations de validation dans une profession, c'est-à-dire la demande apparente, était généralement peu connu (voir point 2.4.4). Il est par conséquent difficile de formuler un avis fondé quant à la pertinence des procédures. En résumé, l'*évaluation globale* a eu l'impression que le nombre de validations effectuées était faible, exception faite pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire. Même là où le besoin était potentiellement élevé, par exemple à Genève qui compte 40 000 travailleurs non qualifiés, le nombre de CFC décernés par procédure de validation des acquis était faible par rapport au potentiel existant : 2119 CFC délivrés au cours des neuf dernières années. Dans le canton de St-Gall, où le bilan de compétences se concentre sur les personnes qui cherchent un emploi et sur le marché du travail, 65 à 70 bilans ont été effectués ces trois dernières années. De même la supposition qu'il y aurait une ruée sur la procédure de validation dans la profession de spécialiste en restauration en raison du nombre important de travailleurs-ses non qualifié-e-s dans ce domaine s'est révélée erronée (dispositif Val-Form). Dans le cadre du projet pilote, moins de dix personnes s'y sont intéressées.

En revanche et comme déjà mentionné, l'intérêt porté aux validations pour le CFC d'assistant-e en soins et santé communautaire est constant, ce constat valant pour toutes les procédures proposant cette validation (GE, VS, ZBK,

ZH). Par rapport au nombre de personnes qualifiées dans les autres professions, la procédure « Opérateur-trice de médias imprimés » concerne une « petite profession ». La direction du projet et l'Ortra partent toujours du principe qu'il y aura une demande constante mais faible ces prochaines années. Neuf professionnel-le-s de six cantons ont participé au projet pilote.

Les données détaillées de l'évaluation sur les différentes procédures se trouvent dans le recueil de documents.

Commentaires de l'évaluation globale

Pendant la période d'observation, la validation des acquis n'était pas un phénomène de masse et n'allait pas de soi. Il faut naturellement tenir compte dans cette évaluation qu'il s'agit d'une phase d'introduction pour laquelle peu de publicité a été faite et que l'accès de l'OFFT aux informations concernant les taux de participation pour les projets pilotes autorisés a été restreint. Les spécialistes ne s'accordent pas sur la manière dont il faudra signaler les possibilités de validation à l'avenir. Après un enthousiasme initial largement répandu vis-à-vis de la nouvelle procédure de qualification, des voix se sont élevées ces derniers temps affirmant que la validation devrait être appliquée uniquement à titre exceptionnel.

La possibilité d'obtenir un diplôme professionnel par une procédure de validation répond indubitablement à un besoin. Les chiffres de Genève prouvent que la demande persiste au fil des années. L'importante demande de validations pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire est également manifeste à Zurich et en Suisse centrale, conséquence du passage des anciens aux nouveaux diplômes professionnels (par exemple d'aide soignant-e à assistant-e en soins et santé communautaire).

Si l'on se base sur les chiffres des CFC délivrés selon la voie de la formation formelle pour mesurer l'importance des procédures de validation, on constate qu'en 2007 moins d'1 % des CFC a été délivré par validation d'acquis. Si l'on tient compte uniquement des 2357 diplômes professionnels des adultes (diplômes obtenus conformément à l'art. 32 OFPr, examens de fin d'apprentissage et VA), alors l'importance de la validation augmente pour atteindre presque 15 % du total des diplômes décernés.

Tableau 3 : Nbre de CFC obtenus en 2007 selon les voies de formation

| Voie de formation | Nombre de CFC | % |
|---|----------------------|--------------|
| Contrats d'apprentissage | 47 539 | 95,3 % |
| Art. 32 OFPr, examen de fin d'apprentissage et VA | 2357 | 4,7 % |
| dont art. 32 OFPr VA (estimé) | 350 | 0,7 % |
| Total | 49 896 | 100 % |

Source : statistique de la formation professionnelle initiale en 2007, OFS¹⁵

15 Remarque :

- Les données sur les certificats ont été transmises par l'OFS conformément à l'art. 32 de l'OFPr. (suite de la remarque : voir p. 16)

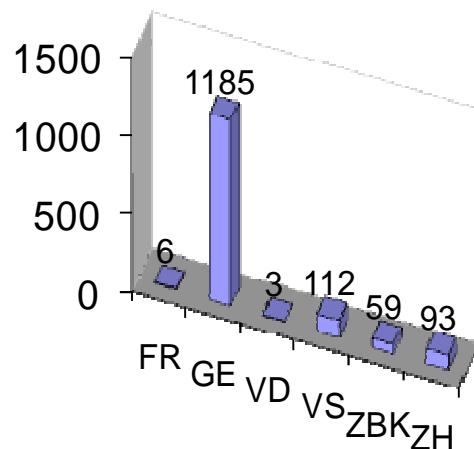
Commentaires de l'évaluation globale

Environ deux tiers des CFC décernés en 2008 par validation d'acquis ont été enregistrés dans le canton de Genève. Si l'on considère le nombre de CFC décernés au cours des trois dernières années, la position du canton de Genève (environ 1200 CFC depuis 2004) est concurrencée par le nombre croissant de validations accordées pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire dans le canton de Zurich et en Suisse centrale (ZBK).

Schéma 6 : CFC décernés par le biais d'une procédure de validation

La position particulière du canton de Genève pour ce qui est de la validation des acquis

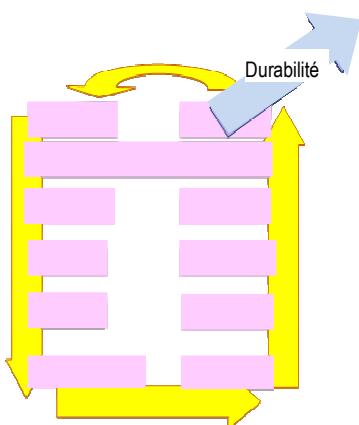
- Formation professionnelle duale relativement faible
- Un taux de chômage important dans les années 1990...
- ...a instauré un climat dynamique en ce qui concerne la formation professionnelle.
- La coopération tripartite forme une base solide.
- Législation précoce
- Introduction de bons de formation



Source : carte de l'offre latine VAE et CFC pour adultes, Commission pour la validation des acquis de la CLPO, canton de Zurich et ZBK

2.1.7 Durabilité de la procédure

Les procédures considérées sont bien intégrées dans les institutions de formation professionnelle et les offices d'orientation (Val-Form, Zurich, St-Gall, Berne) ou dans une école (FaGe Nachholbildung de la ZBK [formation pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire] Gewerblich-industrielles Bildungszentrum Zug [GIBZ de Zug]) ou dans un centre de bilan (comme à Genève dans le Centre de Bilan [CEBIG]). Elles peuvent compter sur le soutien des Ortra. Qualifications+, ainsi que les procédures en Valais, Zurich, St-Gall et Berne sont ancrées diversement dans les lois ou ordonnances cantonales. Toutes les procédures sont cependant soutenues par les autorités cantonales. Leur financement est assuré, exception faite de Val-Form. Val-Form, mis en place avec des moyens de l'OFFT, ne disposait pas



- De tous les CFC délivrés en 2007 (49 869), il en reste encore 47 539 après déduction des CFC obtenus selon l'art. 32 (examen de fin d'apprentissage et VA = 2357). Pour ce qui est des CFC obtenus par validation, il s'agit d'une estimation car les statistiques sur la formation professionnelle saisiront séparément les CFC obtenus par VA seulement après 2009, en les désignant par leur propre code. (Données : OFS, A. Rudin, 07.07.2009)

encore en tant que tel d'un budget cantonal à la fin de la période d'observation.

Les données détaillées de l'évaluation sur les différentes procédures se trouvent dans le recueil de documents.

Commentaires de l'évaluation globale

L'intégration des procédures observées dans les affaires courantes des autorités et des institutions compétentes, ainsi que le soutien apporté par les Ortra, ont permis d'établir les conditions essentielles nécessaires à la durabilité des procédures.

Les procédures de validation gagneront en notoriété et la demande s'étoffera tendanciellement (davantage de professions), tout en restant toujours une possibilité de qualification plutôt marginale par rapport aux voies de formation « classiques ». Lorsque des professions se réorganiseront, ou apparaîtront, ou qu'une Ortra lancera une campagne pour la qualification des travailleurs, il y aura des exceptions ponctuelles pour lesquelles le besoin de validation sera important, comme c'est le cas actuellement pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire.

Des facteurs liés aussi bien à la demande qu'à l'offre font obstacle à la croissance rapide et sans frein des validations. La très large majorité des validations se concentre jusqu'à présent sur une demi-douzaine de professions, comme le montre l'exemple du canton de Genève. Le reste des validations accordées se répartit entre 20 à 30 autres professions qui ne comptent que quelques cas par année. Même si le savoir-faire en matière de gestion des validations s'est indubitablement renforcé ces dernières années, l'offre n'a pu se développer que lentement. Cela est simplement dû au fait que l'investissement exigé pour la négociation avec les partenaires de la formation et pour l'information et l'accompagnement des personnes intéressées par la procédure sont considérables et que les capacités limitées des cantons sont rapidement épuisées.

L'évaluation globale estime que la validation des acquis fera désormais partie des instruments de qualification de la formation professionnelle. Cependant, à cause des limites mentionnées, la validation ne s'étendra pas massivement.

2.2 Contribution des regroupements régionaux

« Les cantons mettent en place les procédures de validation et sont responsables des certifications. Une coopération étroite entre les cantons est nécessaire [...] pour les raisons mentionnées ci-dessus : répartir les dépenses et les coûts, utiliser les synergies. Les cantons ont créé à cette fin deux organes correspondant aux régions linguistiques et qui assurent la coordination de l'offre ainsi que l'échange actif entre les cantons : la commission « Validation des acquis » de la CLPO et le groupe de coordination « VdA Deutsch-

schweiz ». La Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP) assure la coordination globale ».¹⁶

Comment la collaboration intercantonale se présente-t-elle dans la pratique ? Quelles expériences ont été faites dans le cadre de la collaboration intercantonale ? Des évolutions sont-elles perceptibles ? Comment les acteurs utilisent-ils le guide national ? Comment les cantons se répartissent-ils les coûts pour les offres communes ?

Les réponses à ces questions seront apportées dans les paragraphes suivants. Les données détaillées de l'évaluation sur la CLPO et la ZBK se trouvent dans le recueil de documents.

2.2.1 Commission pour la validation des acquis de la CLPO

La Commission pour la validation des acquis de la CLPO a été intégrée à l'évaluation globale.¹⁷ Elle est formée de tous les cantons francophones et bilingues de Suisse romande ainsi que du Tessin et d'un représentant de la CSFP. Elle siège environ tous les deux mois et dispose d'un secrétariat à raison de 20 % de poste.

Les cantons appartenant à la CLPO se sont unis pour relever le défi de la validation des acquis. Ils se sont explicitement fixé comme objectifs de se répartir les travaux et les coûts, de s'informer mutuellement et d'agir de manière coordonnée. La commission met l'accent sur les points suivants :

- ⇒ *tâches de coordination* qui visent à trouver des solutions pragmatiques, efficaces et permettant d'apporter des solutions adéquates aux questions concrètes de la collaboration. Des tâches importantes en font partie, comme :
 - i. la coordination entre les cantons et les Ortra pour le développement de nouvelles procédures ;
 - ii. la centralisation et la coordination des demandes de personnes venant de tous les cantons qui veulent obtenir une validation pour une profession qui n'est pas proposée dans leur canton de domicile (au total env. 60 demandes jusqu'en mars 2009) ;
 - iii. la coordination de la formation des expert-e-s qui se base sur l'offre actuelle dans les cantons de Fribourg, de Genève et du Valais.
- ⇒ développement de solutions à la question de la répartition des frais dans les domaines suivants :
 - i. coûts d'une procédure pour les candidat-e-s venant d'un autre canton du point de vue de l'égalité de traitement ;
 - ii. répartition des coûts entre les cantons pour le développement de procédures qui profitent à tous les cantons partenaires ;
 - iii. règlement de l'utilisation des expert-e-s et question des coûts pour leur formation.
- ⇒ *poursuite du développement* systématique et coordonné et extension de l'offre de procédures pour la validation des acquis basées sur des évaluations des besoins agrégées pour l'ensemble du territoire de la CLPO.

¹⁶ Texte repris du site Internet <http://www.validacquis.ch/traeger/Kantone.php> (05.05.2009).

¹⁷ Voir le recueil de documents M7.

- ⇒ aperçu de l'offre et de l'utilisation/de la demande ainsi que la visibilité du travail dans le domaine de la validation des acquis, y compris la communication politique (prises de position communes).
- ⇒ organisation des organes de validation par profession.
- ⇒ échange mutuel d'informations.

Commentaires de l'évaluation globale

La commission a commencé son travail en janvier 2007. Elle est solide du point de vue institutionnel (mandat de la CPLO, financement par les membres et indirectement par les contributions de la DBK [Conférence des offices de la formation professionnelle de Suisse alémanique] apportées aux cantons, processus bien rodés).

Par son travail, la commission contribue à la promotion, à l'harmonisation et au développement de la validation des acquis dans les cantons concernés. Elle est une pionnière et un modèle dans le paysage suisse de la validation des acquis.

Une de ses productions importantes jusqu'à présent est l'aperçu de la situation dans les cantons et les offres disponibles. En juin 2009, les huit cantons membres ont conduit au moins un projet pilote alors qu'ils n'étaient que trois un an auparavant. La commission a réussi à institutionnaliser une collaboration basée sur la répartition du travail lors de la mise en place des offres de validation. Cela contribue grandement à l'efficience lors de la mise en œuvre des prescriptions légales. Les réactions positives des cantons sont la plus importante condition pour le succès de la commission. Cela fonctionne tant que les offres de la commission sont pratiques et que les cantons profitent de l'échange, par exemple par le soutien mutuel dans la construction des portails d'entrée.

2.2.2 Conférence des offices de formation professionnelle de Suisse centrale (ZBK)

En septembre 2002, les cantons de Suisse centrale ont formalisé la collaboration jusque-là informelle entre les directeurs des offices de la formation professionnelle de Suisse centrale et ont fondé la ZBK.¹⁸

Son objectif consiste principalement à assurer une collaboration optimale et coordonnée sur les questions de formation professionnelle aux niveaux stratégique et opérationnel. La mise en place d'une procédure de validation était l'un des premiers objectifs de la ZBK. En 2005 déjà, elle a lancé avec le soutien de l'OFFT le projet pilote pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire, qui a attiré environ 60 participant-e-s. L'OFFT a reconnu la procédure de validation de la ZBK en novembre 2006 et a approuvé l'attribution de CFC aux participant-e-s ayant terminé avec succès la procé-

¹⁸ Conférence spécialisée de la Bildungsdirektoren-Konferenz Zentralschweiz (Conférence des directeurs de l'instruction publique de Suisse centrale [BKZ]) composée des six directeurs des offices de la formation professionnelle des cantons de Lucerne, Uri, Schwyz, Nidwald, Obwald et Zoug.

dure « FaGe-Nachholdbildung » (formation pour la profession d’assistant-e en soins et santé communautaire).

Le projet a entamé en 2007 sa deuxième phase avec 60 candidat-e-s. Une troisième phase a débuté en février 2009. La direction du projet tablait sur environ 140 nouvelles inscriptions. Onze réunions d’information ont eu lieu jusqu’à fin mars 2009 (séminaires d’un jour) qui ont attiré à chaque fois environ douze candidat-e-s. Jusqu’à nouvel avis, 60 candidats devraient être admis en automne et au printemps. Les places pour l’automne 2009 et le printemps 2010 sont déjà complètes.

Commentaires de l’évaluation globale

La force dynamique sous-jacente au développement et à la réalisation de la procédure dans la ZBK venait du GIBZ. La contribution de la Zentral-schweizer Interessengemeinschaft Gesundheitsberufe (ZIGG) (communauté d’intérêts pour la formation dans les professions de la santé en Suisse centrale) représentait au début plutôt un soutien de principe. Le fait que ce soit une école qui organise et réalise la procédure de validation a influé sur la procédure. D’où une combinaison de la validation des compétences avec l’obligation de suivre des cours (incluant des examens) et des examens sur le lieu de travail, à savoir des éléments de la formation formelle, de l’examen de fin d’apprentissage classique et de la validation des acquis.

Représentations dans le groupe de coordination VdA D-CH

- Canton de Berne : partie germanophone des cantons de FR et du VS
- Canton de Bâle : AG, BL, SO
- Canton de Zoug : tous les cantons de Suisse centrale

Tâches du groupe de coordination VdA D-CH

- Déterminer et coordonner l’offre de VA
- Elaborer la procédure de validation coordonnée, les processus et les instruments
- Elaborer des recommandations opérationnelles pour la mise en œuvre
- Rechercher des solutions pragmatiques pour les conventions financières
- Cultiver l’échange d’expériences
- Reprendre et discuter les questions de principe
- Assurer l’échange avec la commission pour la validation des acquis de la CLPO

Il faut indubitablement souligner la coopération jusqu’ici unique entre six cantons de Suisse alémanique dans le domaine de la procédure de validation. Les six cantons établissent les objectifs stratégiques et en délèguent la mise en œuvre à une unique institution qui, sur mandat des cantons, assure la procédure pour les candidat-e-s des six cantons. Les cantons participants ont en outre choisi une institution existante et ont renoncé à fonder une nouvelle institution qui s’occuperaient uniquement de la procédure de validation. Ce sont les cantons participants qui assurent son financement.

Ce procédé - convention régionale sur les objectifs et la stratégie par les autorités compétentes, délégation de la réalisation à une institution unique (un interlocuteur) et financement commun du mandataire - constitue selon l’appréciation de l’évaluation globale 2 une pratique fondamentalement connue et privilégiée, et donc recommandée, dans le système fédéral suisse.

2.2.3 Groupe de coordination VdA D-CH pour la validation des acquis en Suisse alémanique

Il s’agit de la plus jeune initiative en faveur d’une coordination supracantonale dans le domaine de la validation des acquis. Le groupe de coordination VdA D-CH a été constitué en octobre 2007 avec le soutien de la CSFP. Son objectif est la coordination et l’échange actif entre les cantons suisses alémaniques pour proposer des offres dans des zones géographiques définies. Les premiers membres de ce groupe de coordination étaient des représentants des cantons de Berne, Bâle-Ville, des Grisons, du Tessin, de St-Gall, Schaffhouse et Zurich, le président venant du canton de Zoug. Plusieurs cantons qui n’étaient pas encore membres de la commission s’y faisaient représenter (voir marge).

Commentaires de l'évaluation globale

La validation des acquis ne va pas de soi et ne peut donc pas se développer sans promotion simplement parce qu'elle sauterait aux yeux de toutes les personnes concernées, que ce soit par son élégance, sa simplicité manifeste ou son évidence. La collaboration intercantonale est un facteur favorable dans l'introduction et l'ancrage de la procédure dans la pratique cantonale. Les cantons ont pris à cet égard divers arrangements (voir tableau 1).

L'étape qui a conduit à la création de la VdA D-CH était d'autant plus attendue qu'on pouvait se baser sur la structure et le mode de fonctionnement fructueux de la commission pour la validation des acquis de Suisse romande. Le groupe de coordination entend couvrir l'ensemble de la Suisse alémanique. A l'exception de la Suisse centrale où la collaboration est déjà institutionnalisée, d'autres groupements possibles des cantons alémaniques (par exemple, Mittelland, Nord-Ouest de la Suisse, Suisse orientale) passent alors au second plan.

2.3 Aperçu de la contribution des Ortra

Trois Ortra partenaires de l'évaluation globale

- **Hotel & Gastro formation :**
*1926 ; association ; associations faîtières et associations affiliées (organisations faîtières) puissantes ; sections cantonales et régionales traditionalistes. Validation pour la profession de spécialiste en restauration.
- **I-CH - Formation professionnelle informatique Suisse SA :**
*2000 ; société anonyme ; forte présence dans chaque région linguistique ; fusions entre associations professionnelles. Validation pour la profession d'informaticien-ne.
- **OdASanté :**
*2005 ; association ; les membres sont les cantons, les employeurs et les organismes professionnels du domaine de la santé. Validation pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire.

Les Ortra nationales ont vu leur rôle se renforcer dans le cadre de la validation. Elles élaborent les profils de qualification et les conditions de réussite pour leurs professions et sont responsables du transfert des profils de qualification et des conditions de réussite établis au niveau régional ou cantonal dans toute la Suisse. Cette répartition des tâches et le contrôle centralisé des procédures de qualification en faveur d'un standard valable sur tout le territoire suisse déplacent le champ d'influence et impactent sur la collaboration entre les principaux acteurs. Comment ceux-ci gèrent-ils cette situation ? De nombreuses situations différentes sont possibles. Les Ortra cantonales ont pu être fondées longtemps avant les organisations nationales et souffrent de la centralisation et de la perte d'autonomie due à l'Ortra faîtière suisse. Les plus jeunes branches ont une situation plus facile car elles n'ont aucune section cantonale ou seulement des sections cantonales faibles (I-CH).

L'évaluation globale a analysé les changements pour les trois Ortra nationales, qui se différencient principalement par leur ancienneté, par leur histoire, par la structure de leurs membres et par les défis actuels (voir marge).

2.3.1 Collaboration interne entre les principaux acteurs

Travail sur les profils de qualification et les conditions de réussite. L'élaboration du profil de qualification pour les professions reconnues par l'OFFT n'a causé aucune difficulté à I-CH, parce que la formation professionnelle était déjà largement modularisée et orientée sur les compétences. Selon son directeur, le travail sur les conditions de réussite et le profil de qualification a renforcé l'attention sur la formation professionnelle initiale du point de vue des adultes. Hotel & Gastro formation s'est d'abord senti handicapée par le travail effectué dans le cadre du projet pilote selon lequel l'organisation devait élaborer, sur mandat de l'OFFT, des profils de qualification et des conditions de réussite dans un groupe composé de huit Ortra. Ce n'est que lorsque son groupe de travail a pu agir de manière autonome

que les choses ont évolué rapidement malgré le scepticisme initial des associations affiliées. OdASanté a par contre fait face à un tout autre défi. Des validations répondant à des profils de qualification différents étaient déjà proposées dans trois cantons et dans une association supracantonale (ZBK). Il fallait donc trouver un accord et unifier le profil sur la base d'une ordonnance sur la formation révisée.

Le besoin en validation avéré pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire a augmenté la volonté d'action dans les cantons et au sein d'OdASanté. Hotel & Gastro *formation* a constaté un important besoin de validation pour la profession de spécialiste en restauration et s'est engagé avec motivation pour améliorer l'adhésion de la part des associations compétentes pour entrer dans la validation grâce à un projet pilote.

Projets pilotes

Hotel & Gastro formation : cantons du Valais et de Genève (début en 2008)

I-CH - Formation professionnelle informatique Suisse SA : cantons de Genève et de Zurich

OdASanté : aucun projet pilote ; procédure de validation courante à Genève, en Valais, en Suisse centrale et à Zurich

Collaboration dans le cadre des projets pilotes (voir marge). Le déroulement et les résultats des travaux dans les cantons pilotes, c'est-à-dire dans les cantons où un profil de qualification est utilisé pour la première fois, ainsi que dans ceux qui ont une procédure de validation en cours – c'est le cas d'OdASanté –, revêtaient une importance de premier ordre pour les trois Ortra et ont été observés avec attention. Hotel & Gastro *formation* s'est activement informée auprès des directions de projet locales et a visité les projets pilotes cantonaux.

Facteurs de réussite. Hotel & Gastro *formation* considérait qu'un mandat clair de la part des associations professionnelles était une condition centrale pour la réussite de cette aventure. L'accès contrôlé par le biais d'un projet pilote et la possibilité d'avoir des moyens de vérification supplémentaires des données des dossiers des candidat-e-s étaient des arguments de poids à même de convaincre les organismes responsables. Une organisation de projet représentative (I-CH) et une démarche pragmatique (OdASanté, I-CH) étaient également des facteurs de réussite importants.

2.3.2 Collaboration entre les Ortra nationales et cantonales

Par des processus divers, les Ortra nationales ont veillé à ce que l'acceptation du profil de qualification national dans les cantons soit améliorée. Des mécanismes éprouvés ont été utilisés, comme il est prévu dans le droit des associations. Mais il y a également eu des innovations. Les mécanismes les plus importants étaient la participation et la recherche pragmatique de solutions.

Hotel & Gastro formation a entretenu la collaboration avec les Ortra cantonales et ses sections cantonales. Les associations cantonales ont été régulièrement informées par les Ortra nationales dans le cadre des travaux statutaires de l'association (présence aux assemblées des délégués, conférence annuelle des présidents et des secrétaires des associations cantonales). Pour l'élaboration du profil de qualification, Hotel & Gastro *formation* a créé un petit groupe de travail formé de spécialistes issus des trois grandes associations compétentes. Une procédure efficace était ainsi garantie et les questions controversées pouvaient déjà être résolues au sein du groupe de travail. Selon l'Ortra, des mécanismes pour l'intégration rapide de ses contributions dans les projets pilotes ont par contre fait défaut lors de la phase d'essai.

I-CH a accordé de l'importance à un développement uniforme dans les trois régions linguistiques. Les Ortra cantonales étaient peu présentes, exception

faite de la Zürcher Lehrmeistervereinigung Informatik. Cette association des maîtres d'apprentissage a été impliquée dans le développement de la procédure et a participé à la mise en œuvre de celle-ci dans les cantons pilotes. En outre, le profil de qualification a répondu aux besoins spécifiques des cantons en créant la possibilité de choisir parmi les domaines de spécialisation, de manière analogue à l'apprentissage dual. L'introduction de l'offre de validation s'est déroulée sans conflits chez I-CH.

Chez **OdASanté**, la collaboration avec les Ortra cantonales s'est orientée en premier lieu sur l'information et ce grâce à la participation des cantons dans le groupe de travail chargé d'élaborer le profil de qualification et les conditions de réussite. OdASanté a relié à son comité directeur les Ortra cantonales qui sont organisées dans la Conférence des Ortra cantonales de la santé, en leur assurant statutairement une représentation.

2.3.3 Centralisation pour l'élaboration des profils de qualification

Efficacité et efficience. La centralisation de l'élaboration du profil de qualification par les Ortra nationales a-t-elle amélioré le degré de réalisation des objectifs ? A-t-elle été efficiente ? *L'évaluation globale* a constaté que les trois Ortra évaluées en avril 2009 disposaient toutes d'un profil de qualification et de conditions de réussite. Ceux d'OdASanté et d'I-CH ont été approuvés par l'OFFT alors que ceux d'Hotel & Gastro *formation* ont été testés dans des projets pilotes et devraient ensuite être soumis à l'OFFT pour approbation. L'objectif a été atteint malgré des retards dans l'élaboration des profils de qualification et des conditions de réussite, retards que les Ortra ont imputés à des facteurs externes : directives peu claires sur le format et la méthode, fusions d'associations professionnelles, imprécisions dans la communication de l'OFFT.

Utilisation durable. Les profils de qualification et les conditions de réussite pourront-ils être utilisés sur le long terme ? Le projet national a complété le guide national sur la base des résultats et des expériences issus des travaux effectués sur les profils de qualification et les conditions de réussite. La mise en forme et l'énonciation des compétences professionnelles ont été uniformisées et l'utilisation des conditions de réussite a été précisée.¹⁹ Les trois Ortra sont parties du principe que les profils de qualification et les conditions de réussite seront valables sur le long terme même si des adaptations ne sont pas exclues.

Hotel & Gastro *formation* voulait attendre d'avoir les résultats des expériences des projets pilotes avant de soumettre le profil de qualification à l'OFFT pour approbation. I-CH a considéré que le travail s'était terminé avec succès et a signalé le vif intérêt des cantons pour l'offre de validation destinée aux informaticien-ne-s. OdASanté prévoit une phase de transition jusqu'à 2012. On validera ensuite sur la base de la nouvelle ordonnance sur la formation professionnelle initiale (orfo). L'Ortra est partie du principe que les procédures de validation fondées sur cette ordonnance existeront sur le long terme.

¹⁹ OFFT, document complémentaire (voir note de bas de page 3), p. 8 ss.

Commentaires de l'évaluation globale

- *Les trois Ortra ont surmonté des obstacles et ont atteint leurs objectifs. Le processus ne s'est pas déroulé de manière linéaire et l'engagement de ressources était parfois élevé.*
- *Les Ortra se sont bien habituées à leur nouveau rôle et ont ainsi acquis une compétence reconnue. Elles ont apporté une contribution au projet national. Les Ortra nationales pourront à l'avenir s'appuyer sur des expériences consolidées. Le travail sur le profil de qualification et les conditions de réussite est devenu plus simple.*
- *Hotel & Gastro formation a souhaité accompagner de manière professionnelle les projets pilotes (utilisation correcte des profils de qualification et des conditions de réussite), conseiller en tenant compte des offres de formation (apporter son savoir et ses expériences) et proposer elle-même des compléments de formation (utiliser ses propres structures et compétences). L'Ortra a déploré que son rôle par rapport aux projets pilotes n'ait pas été défini sur la base de ces demandes.*

2.4 Résultats des aspects approfondis

2.4.1 « Le terrain se méfie du dossier » (voir marge)

« Le terrain se méfie du dossier »

L'évaluation globale a observé que les procédures de validation basées uniquement sur le dossier ont eu besoin de beaucoup de temps pour la validation. Les observations ont été rapportées dans la section « Le terrain se méfie du dossier » du 2^e rapport intermédiaire de l'ég. Afin d'approfondir le sujet dans le cadre de possibilités limitées, *l'évaluation globale* a comparé trois « bons dossiers » de différentes procédures.

Le dossier et son évaluation sont des éléments centraux de la procédure de validation des acquis. *L'évaluation globale* a analysé et comparé en détail trois dossiers dans le but de mener un sondage visant l'établissement de premières hypothèses.²⁰ *L'évaluation globale* soumet et commente ci-après six hypothèses.

Hypothèse 1 : les structures des dossiers se ressemblent en grande partie.

Sont requis pour la procédure : un formulaire de demande de validation, des informations personnelles (notamment le descriptif de l'expérience professionnelle, les informations sur la motivation des participant-e-s, le curriculum vitæ), la présentation des compétences professionnelles, des descriptions de situations de travail, les certificats de travail et les attestations d'emploi, les justificatifs des formations et des formations continues ainsi que du travail bénévole, etc.

Hypothèse 2 : seules les compétences professionnelles sont recensées.

Seules les expériences professionnelles et les expériences issues de la formation sont inventoriées dans les dossiers. Manifestement, on est passé d'une approche large autrefois approuvée (inventaire des compétences extraprofessionnelles, personnelles et sociales) à une pratique plutôt étroite et limitée. Ce changement facilite l'application d'un profil de qualification clair, mais rend plus difficile l'utilisation des acquis au bénéfice d'une plus grande mobilité professionnelle.

²⁰ Dossier « Assistante en soins et santé communautaire » (procédure de validation du canton de Zurich) ; dossier « Assistante socio-éducative » (Qualifications+ du canton de Genève) ; dossier « Spécialiste du commerce de détail » (projet pilote du canton de Berne).

Hypothèse 3 : il existe différentes manière de conduire l'auto-évaluation. L'auto-évaluation des compétences dans la procédure de validation dans la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire du canton de Zurich se base sur des modules dans lesquels les compétences sont classifiées. Les candidat-e-s sont tenus d'évaluer toutes les compétences par : « ne correspond pas du tout », « ne correspond plutôt pas », « correspond assez » ou « correspond ».

La procédure pilote bernoise pour la profession de spécialiste du commerce de détail travaille également avec une grille de compétences structurée. En outre, les différentes compétences professionnelles sont explicitées afin de faciliter la compréhension et l'auto-évaluation par le-la candidat-e.

Le CEBIG de Genève traite l'auto-évaluation de manière ouverte en ce qui concerne le dossier pour la profession d'assistant-e socio-éducati-ve. Les candidat-e-s décrivent le contexte institutionnel, leur lieu de travail, les nombreuses situations de travail, la collaboration avec les parents, les événements, les jeux avec les enfants, les activités, etc.

Hypothèse 4 : il existe différentes manière de répartir les responsabilités.

Selon le dossier examiné, Qualifications+ part du principe que les candidat-e-s s'efforceront de présenter et de justifier les connaissances et les compétences professionnelles de la manière la plus claire, la plus complète et la plus convaincante possible. Les candidat-e-s reçoivent pour cela des instructions ouvertes.²¹ Il ne leur est pas demandé de s'évaluer avec une grille de compétences donnée. Les points qui comptent sont l'abondance de détails ainsi que l'exactitude et la clarté de la description des expériences professionnelles. Les dossiers imprécis et incomplets sont refusés.

La procédure « Assistant-e en soins et santé communautaire » soutient et guide les candidats en grande partie en vue de réduire le risque d'abandon ou de refus. Elle demande que les candidats s'évaluent en fonction d'une liste de compétences opérationnelles imposée.

Hypothèse 5 : il existe des différences par rapport à l'utilisation de méthodes de vérification supplémentaires.

Dans le dossier de la procédure de validation « Assistant-e en soins et santé communautaire », l'expert-e doit obligatoirement visiter le-la candidat-e sur la place de travail. L'évaluation de cette dernière fait partie intégrante du dossier.²² Dans le projet pilote bernois, des « exemples de travaux » sont demandés comme preuves.

²¹ Un extrait des consignes données aux candidats genevois pour la description de leurs expériences et la constitution de leur dossier :

- « - En partant de votre vécu professionnel et personnel
 - En racontant votre travail
 - En parlant du travail réalisé
 - En partant de votre propre logique = <je ...> et non de la logique de la tâche = <il faut que...>
 - En expliquant comment vous vous y prenez pour effectuer votre travail
 - En mettant les activités que vous faites dans leur contexte
 - En choisissant des activités représentatives en lien avec le CFC visé
 - En décrivant les étapes d'une ou plusieurs activités singulièresEn faisant un zoom sur plusieurs étapes. »

²² La formation pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire du ZKB dispose également d'une procédure analogue par le biais des preuves de pratique fournies par le formateur-trice de l'entreprise.

Les responsables de la procédure « Qualifications+ » utilisent des méthodes de vérification supplémentaires uniquement à titre exceptionnel. Ils estiment qu'une introduction *systématique* de méthodes de vérification supplémentaires nuirait au principe-même de validation.

Hypothèse 6 : les différences proviennent du fait que chaque Ortra pose ses propres exigences.

Les différences dans le traitement des dossiers sont dues au fait que les dossiers examinés concernent diverses professions. Les Ortra nationales sont responsables des profils de qualification dans leur champ professionnel et ont un droit pour le moins important de faire des propositions pour le choix des expert-e-s. Les Ortra prennent ainsi de l'ascendant sur le déroulement d'une procédure de qualification. Etant donné la diversité des possibilités selon lesquelles on peut organiser ce déroulement ainsi que les exigences très variables, spécifiques et historiques déterminant la procédure de qualification, il n'est pas surprenant de voir dans la pratique des procédures complètement différentes.²³ Une procédure peut être réputée conforme et approuvée par une Ortra, alors que cette même procédure convainc moins d'autres Ortra pour lesquelles elle n'est pas adaptée.

A propos de la notion de commensurabilité dans la procédure de validation

« Cette hétérogénéité de principe élève un obstacle à la validation des acquis : en apparence incomparables, ces éléments ne permettent ni les opérations d'évaluation, ni leurs dérivés (validation, dispenses, prescriptions...). C'est en ce sens que l'on peut définir la VAE comme une épreuve de commensurabilité. En effet, elle exige que les acteurs, par leurs activités, rendent commensurable ce qui ne l'est pas, c'est-à-dire qu'ils puissent construire des éléments de commune mesure entre ces hétérogénéités. »
(A. Lainé, *D'une expérience à l'autre, Education permanente no 159, 2004*).

Commentaires de l'évaluation globale

Les trois dossiers analysés se ressemblent sur deux points. Ils s'intéressent au même type d'informations et de contenus, tout en se concentrant sur un profil de qualification déterminé. Ils diffèrent par contre sur quatre autres aspects. Que l'accompagnement des candidat-e-s soit large ou limité lors de l'auto-évaluation, on se heurte toujours aux mêmes difficultés : il faut comparer les compétences issues de l'expérience unique et singulière d'une personne, acquises dans une situation d'apprentissage propre, avec les compétences générales et détachées de tout contexte spécifique contenues dans le profil de qualification et qui valent pour tous les candidats. Il s'agit d'une entreprise difficile en raison de la commensurabilité non remplie ou incomplète des deux termes à comparer (voir marge).

L'homogénéisation des pratiques d'élaboration du dossier, pour autant qu'elle soit souhaitable, doit se faire en premier lieu en fonction des professions. Les mesures à prendre peuvent se baser sur la conception du dossier de Qualifications+ ou sur celle des responsables bernois et zurichoises de la procédure de validation.

2.4.2 Coûts

Combien a coûté le développement d'une procédure de validation ? Quelle part cela a-t-il représenté dans l'exercice annuel ? Qui a assumé les coûts ? Combien ont déboursé les candidat-e-s ? Quelle était l'importance des différences entre les cantons ? Ces questions ont intéressé *l'évaluation globale* par rapport aux critères d'évaluation « Efficience » et « Durabilité ».

²³ La contingence joue également un rôle dans ce phénomène : dans la plupart des situations, de nombreux choix s'offrent à nous et le choix réel obéit à d'autres critères qu'une nécessité contraignante.

Les affirmations suivantes peuvent être formulées, bien que les données relatives aux coûts des procédures transmises à *l'évaluation globale* soient hétérogènes et ne puissent que difficilement être comparées entre elles en raison de différents facteurs²⁴ :

- (a) Les frais de développement et les coûts d'exploitation pour les procédures de validation sont très divers.
- (b) Il existe de grandes différences quant à la fixation des frais pour les participant-e-s (voir le tableau ci-dessous).
- (c) La question des coûts était un sujet de discussions et de débats dans les cantons. La CSFP encourageait les efforts visant la transparence et l'uniformisation, afin que la coopération entre les cantons puisse prendre de l'ampleur.

Tableau 4 : Frais pour les participant-e-s

| Procédure | Frais pour les participant-e-s |
|--|--|
| Qualifications+ | Gratuit (bons de formation) |
| Val-Form | Variable en fonction de la profession et des coûts du complément de formation. Entre CHF 700.- et CHF 3500.- par participant. |
| ASSC, Zurich | CHF 570.- |
| ASSC, ZBK | CHF 600.- |
| Bilan de compétences, St-Gall | CHF 450.- |
| Opérateur-trice de médias imprimés, BE | <ul style="list-style-type: none"> - Gratuit (domicile dans le canton de Berne, sans CFC) - CHF 4566.- (domicile dans le canton de Berne, avec CFC) - CHF 5666-9360.- (domicile hors du canton de Berne, en fonction de la participation aux coûts du canton de domicile) |

Commentaires de l'évaluation globale

L'évaluation globale a constaté que les procédures de validation ne disposaient d'aucun relevé des dépenses et des recettes par projet. Il était donc impossible de comparer les moyens, les produits et l'efficience.

Dans les procédures pilotes actuelles, comme celle du canton de Berne ou celle pour la profession d'assistant-e socio-éducatif-ve dans le canton de Zurich, des démarches étaient entreprises pour relever l'intégralité des coûts des procédures.

²⁴ Les principales raisons sont les suivantes :

- absence de comptabilité se rapportant au projet accompagnée du calcul des coûts complets ;
- saisie non systématique ou non détaillée du temps consacré par les personnes impliquées ;
- non répercussion ou répercussion partielle dans le calcul des coûts des frais pour les partenaires externes ;
- projets encore partiellement en cours, délimitation entre frais de développement et frais d'exploitation d'une procédure non explicite dans les projets pilotes (développement et mise en œuvre simultanés).

2.4.3 Forces motrices et forces inhibitrices

Nombreuses raisons expliquant l'attentisme dans les cantons

- Peu de savoir-faire disponible
- La validation n'est pas prioritaire dans le canton.
- La validation est (trop) exigeante.
- Les ressources manquent.
- Les bases légales font défaut.
- Le règlement des émoluments fait défaut.
- Le personnel n'est pas encore formé.
- Nous attendons l'initiative d'un canton voisin ou d'une coordination intercantionale. (Réponses obtenues à l'atelier de l'ég du 12.11.2007)

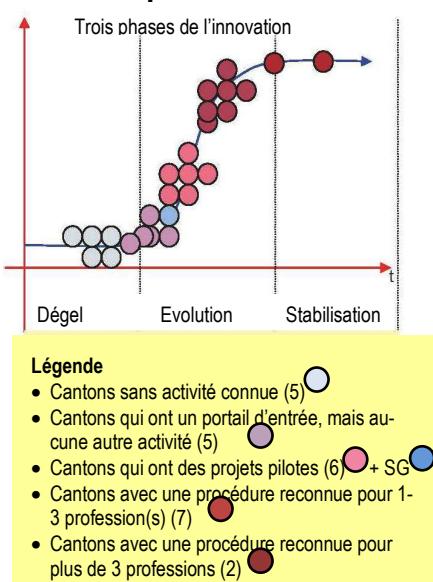
En 2007, la direction du projet national a prié *l'évaluation globale* de répondre aux questions suivantes : quels sont les aspects qui ne fonctionnent pas dans les cantons ? Pourquoi la plupart se tiennent à l'écart ? Les raisons de l'absence de réaction dans les cantons étaient diverses (voir marge).

L'analyse des forces motrices et des forces inhibitrices auprès des acteurs (organisations, institutions, individus) confrontés à une innovation s'est révélée productive. Les positions et les réactions des Ortra, des associations professionnelles, des expert-e-s aux examens, des entreprises, des conseiller-e-s d'orientation professionnelle, des écoles et des prestataires de cours sont dictés par des intérêts commerciaux, parfois également par la peur de perdre le contrôle ou le pouvoir sur une nouvelle procédure et de nouveaux acteurs, mais également par l'espoir de gains de pouvoir. La conception traditionnelle de la formation et de l'apprentissage dans les institutions de formation rencontre des notions idéalisées de l'apprentissage tout au long de la vie d'individus qui se motivent par eux-mêmes.

Comme le montre le schéma (voir marge), la situation dans les cantons a évolué depuis 2007. Dans le modèle des trois phases des changements socio-techniques, la plupart des cantons étaient entrés dans la phase de changement en mai 2009. Des portails d'entrée ont été mis en place dans une large mesure. Aux côtés des deux anciens dispositifs de validation consolidés, plus d'une douzaine de projets pilotes ont vu le jour, la plupart d'entre eux étant implantés dans des « nouveaux cantons » romands et alémaniques, ainsi qu'au Tessin.

Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet dans le recueil de documents M12 et 13, ainsi que sur le schéma de la page 9 du présent rapport.

Schéma 7 : Modèle à trois phases



Commentaires de l'évaluation globale

On perçoit la dynamique survenue lors de l'introduction du projet de validation dans les cantons sur la courbe d'innovation dans le modèle des trois phases des changements socio-techniques (dégel, évolution, stabilisation). La plupart des cantons sont sur la bonne voie.

L'état actuel de la situation laisse croire que les forces inhibitrices se sont laissé convaincre par l'utilité positive de la validation et qu'elles ont changé de camp. Cela s'est fait d'une part par des concessions (méthodes de vérification supplémentaires, conditions pour l'admission) et d'autre part par la force d'attraction qu'exercent les solutions intercantonales.

En ce qui concerne les secteurs professionnels pour lesquels des possibilités de validation sont proposées, on constate que l'offre est encore restreinte et qu'il existe une grande différence entre le canton de Genève et les autres cantons.

2.4.4 Besoin

L'évaluation globale s'est particulièrement intéressée à la question du besoin en validation pour les groupes cibles (personnes actives, personnes qui réintègrent le monde professionnel/qui changent d'orientation professionnelle, chômeurs) pour les trois raisons suivantes :

- **pertinence** : par rapport au besoin constaté dans un secteur professionnel, l'offre de validation est-elle pertinente ? La décision d'être actif dans un secteur professionnel et de proposer une procédure de validation doit être justifiée par les initiateurs.
- **allocation des ressources** : à quels secteurs professionnels le peu de moyens disponibles doit-il être alloué en priorité ? Comparer les besoins des différents secteurs professionnels souhaitant bénéficier d'une offre de validation peut contribuer à déterminer les priorités.
- **efficience** : dans quels domaines l'offre sera-t-elle vraisemblablement beaucoup utilisée, générant un rapport coûts-bénéfices avantageux ? Pour les projets pilotes, il est en outre important que l'offre rencontre suffisamment d'intérêt afin qu'il en résulte une expérience de base suffisamment large pour permettre l'évaluation de la procédure pilote.²⁵

L'accès à une offre de validation a été justifié comme suit :

- Les connaisseurs-ses de la branche considèrent la demande concernant les possibilités de validation dans une profession demandée comme acquise.
- Un nombre croissant d'inscriptions à la procédure de VA justifie le besoin.
- Il faut s'attendre à une potentielle augmentation de la demande avec la notoriété croissante de l'offre.
- Des réflexions sur la politique de formation justifient ce choix.

(Réponses obtenues lors de l'atelier du 12.11.2007, voir recueil de documents. M12).

Ces aspects ont permis de dégager les résultats suivants :

- Dans les procédures examinées, les besoins n'ont pas été systématiquement évalués. De plus, aucun sondage n'a été mené auprès des personnes potentiellement intéressées et des employeurs afin de déterminer la demande qualitative et quantitative en matière d'offre de validation.
- L'estimation du besoin potentiel et la demande effective ne correspondaient souvent pas. Moins de candidats se sont intéressés aux procédures que ce qui avait été imaginé, notamment sur la base du nombre de personnes sans diplôme professionnel. Le développement d'une procédure de validation a été justifié de manières très diverses selon les acteurs (voir marge).
- Une statistique sur l'utilisation réelle des offres dans les cantons romands a montré²⁶ que la demande réelle concernait très largement (68 %) les quatre groupes professionnels « employé-e de bureau », « personnel de vente », « assistant-e dentaire » et « assistant-e en soins et santé communautaire », suivis par les informaticien-ne-s, les nettoyeurs-ses en bâtiments et les gestionnaires en logistique (en tout : 82 %).
- La demande pour la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire était constamment élevée dans les quatre dispositifs proposant une procédure (GE, VS, ZH, ZBK). Cela s'explique par le fait que les personnes bénéficiant de diplômes de la Croix-Rouge suisse basés sur l'ancien droit n'ont pas pu être classées de façon stricte dans le nouveau système de formation suisse et doivent donc être transférées dans les professions conformément à la LFPr.
- En revanche, la demande pour la profession de spécialiste en restauration pour Hotel & Gastro formation a été étonnamment faible, contrairement à ce qui avait été imaginé. Les deux projets pilotes ont eu de la

²⁵Les projets pilotes de Genève et du Valais, qui comptaient respectivement huit et cinq inscriptions pour la validation pour la profession de spécialiste en restauration, se trouvaient à un seuil critique.

²⁶ Source : Tableau CLPO « carte de l'offre latine de validation des acquis et CFC adultes, 2000 à juin 2008 » (rem. de l'évaluation globale : les données relatives à la VA concernent presque uniquement les cantons de Genève et du Valais).

peine à trouver suffisamment de personnes intéressées par une validation.

Commentaires de l'évaluation globale

Les analyses de besoins jouent un rôle secondaire dans la phase actuelle du projet national lorsqu'il s'agit de prendre des décisions sur les priorités concernant la mise en œuvre de nouvelles procédures de validation. La dynamique entre les partenaires semble être plus importante : là où des relations se nouent, des informations sont échangées et les possibilités sont reconnues, l'intérêt pour une collaboration visant l'élaboration d'une nouvelle procédure de validation peut voir le jour.

Lorsqu'il est question du besoin, les acteurs s'en remettent la plupart du temps aux données évidentes qu'ils ont à disposition. Ce procédé a un caractère déductif. On conclut en effet à un besoin spécifique à partir d'une situation générale. Le groupe cible lui-même n'est pas interrogé. Cette façon de faire a souvent conduit à des prévisions qui se sont révélées fausses après coup. Par conséquent, les projets pilotes pour la profession de spécialiste en restauration, par exemple, ont dû essayer, à grand renfort de moyens, d'identifier les intéressés potentiels et de les motiver à participer à la procédure.

2.4.5 La question de l'impact

Objectifs dans la LPPr, art. 3

- (a) épanouissement sur les plans professionnel et personnel ; intégration dans la société/le monde du travail ; flexibilité professionnelle ;
- (b) compétitivité des entreprises ;
- (c) égalité des chances de formation sur le plan social et à l'échelle régionale ; égalité entre les sexes ; élimination des inégalités qui frappent les personnes handicapées ;
- (d) perméabilité des types et des filières de formation ;
- (e) transparence du système de formation professionnelle.

Le législateur attend de la validation des acquis en tant qu'autre procédure de qualification de la formation professionnelle qu'elle contribue aux objectifs formulés à l'art. 3 LPPr (voir marge). *L'évaluation globale* a rapidement été confrontée à la question des effets souhaités et indésirables de la validation des acquis sur les objectifs principaux. *L'évaluation globale* n'avait cependant pas pour mission d'évaluer l'impact et ne pouvait apporter que peu d'éléments de réponse sur cet aspect. Cela est dû au peu d'expérience acquis jusqu'à présent, au faible nombre de cas (exception faite du canton de Genève), aux objectifs nombreux et variés, ainsi qu'à l'absence de recueil systématique de données.

Assertions sur l'impact de la validation des acquis

- (a) Sur l'épanouissement sur les plans professionnel et personnel, l'intégration dans la société/le monde du travail ainsi que la flexibilité professionnelle :
 - Il s'est avéré que la conscience de sa propre valeur ainsi que la motivation pour l'apprentissage s'accroissent de manière significative grâce au bilan de compétences, en particulier auprès des participants peu qualifiés.^{27 28}
 - Les données présentant l'impact des activités de validation des partenaires de l'évaluation au niveau de l'intégration sur le marché du travail, de la mobilité professionnelle, de la progression salariale ou du

²⁷ Enquête de satisfaction du Canton de Genève auprès de la population ayant obtenu un CFC par validation des acquis, Morand-Aymon B., 2004.

²⁸ Une évaluation effectuée en Autriche confirme ce fait : Zukunftszentrum Tirol, Evaluation der Kompetenzbilanz, Kurzbericht, Innsbruck, juin 2005 (p. 10 ss).

taux de chômage, font défaut, exception faite des données historiques du canton de Genève.²⁹

(b) Une influence positive sur la compétitivité des entreprises semble plausible, mais les éléments de preuve et les statistiques manquent jusqu'à présent sur ce point.

(c) Pour ce qui est de l'égalité entre les sexes, on peut estimer que les demandes de la part des femmes (soutien à l'insertion ou à la réinsertion dans le monde du travail après une période au foyer) constituent un point de départ de la construction de la validation des acquis. Dans les procédures et projets pilotes évalués, il y avait des indications claires sur les effets positifs rencontrés dans ce domaine. En premier lieu, parce que des procédures de validation sont proposées dans des secteurs professionnels considérés comme « typiquement féminins » (assistant-e en soins et en santé communautaire, spécialiste du commerce de détail). En second lieu, parce que les statistiques cantonales de Genève et du Valais montrent que ces offres de validation sont beaucoup, voire majoritairement, utilisées par des femmes.

(d) Il n'existe aucune preuve, ni aucune statistique empirique montrant une plus grande perméabilité des types et des filières de formation. Il semble cependant plausible qu'un tel effet positif ait été provoqué par la validation des acquis.

(e) La même hypothèse vaut également pour la « transparence du système de formation professionnelle ». On suppose qu'il y a des influences positives, mais ces dernières n'ont pas été prouvées.

Argumentarium de Valida Utilité pour les individus

1. Il n'y a pas qu'à l'école que l'on apprend.
2. La reconnaissance des compétences renforce la confiance en soi.
3. La reconnaissance des acquis encourage la formation tout au long de la vie.
4. Acteur de sa propre carrière.
5. Reconnaissance par l'entreprise de sa valeur personnelle.
6. Augmentation de la mobilité et de l'employabilité.
7. Rationaliser sa formation.
8. Plusieurs groupes profitent de la validation des acquis.

Commentaires de l'évaluation globale

Les pionniers de la validation des acquis s'attendaient à de nombreux effets positifs. L'association Valida énumère dans une brochure les arguments en faveur de la validation. La validation profite en premier lieu aux individus (voir marge, « Argumentarium » de Valida).³⁰ Des arguments vérifiés empiriquement sur ce point existent, mais sont peu nombreux. Il serait possible et intéressant de suivre par exemple la pratique professionnelle au sein de l'important groupe des assistant-e-s en soins et santé communautaire ayant acquis le titre par la procédure de validation. Ou de contrôler dans quelle mesure le bilan de compétences dans le canton de St-Gall favorise concrètement l'intégration sur le marché du travail.

On peut estimer l'influence de la validation des acquis sur le système de formation professionnelle comme insignifiante à cause de la faible importance que revêt cette procédure de qualification pour le moment. Le canton de Genève fait à nouveau exception.

Il serait toutefois injuste d'imputer le niveau modeste des connaissances et l'insuffisance ou l'absence des données pour l'évaluation des résultats aux

²⁹ Canton de Genève, évaluation d'une politique 1997 (Commission externe d'évaluation des politiques publiques, Politique de formation des personnes actives non qualifiées, Genève, 1997 ; étude de base à titre indicatif pour les décisions en faveur de l'introduction de la procédure de qualifications Qualifications+) ; République et Canton de Genève/OFPC, Enquête auprès d'une population ayant obtenu un CFC pour adultes (période 2000-2005).

³⁰ Valida - Donner une valeur à l'expérience, Les Arguments, 2008. Huit arguments concernent les personnes ; six, les entreprises et trois, les décideurs. L'accent est mis sur le bilan de compétences.

*partenaires validants et de leur reprocher de (trop) peu s'occuper de l'impact de leurs actions. En effet, cela vaut également pour les apprentissages « classiques ». La recherche en formation professionnelle est peu développée en Suisse et reste encore un domaine à explorer.*³¹

*Si l'on observe le contexte international, on constate que la Suisse, avec ses procédures de validation, s'est bien intégrée à la tendance européenne au sein du processus de Copenhague et se situe dans la moyenne.*³²

2.5 Bonnes pratiques

Les bonnes pratiques dans la procédure (phases 1-4) :

- Procédure d'inscription systématique (phase 1)
- Documents orientés vers les participations (phase 1)
- Bilan complet (phases 1 et 2)
- Instruments basés sur le Web (phase 2)
- Gestion stratégique claire (phases 1 à 4)
- Procédure flexible et pragmatique (phases 1 à 4)
- Centres de compétences centralisés (phase 2)

L'évaluation globale a choisi des bonnes pratiques qui :

- ont fait leurs preuves dans un contexte professionnel déterminé ;
- peuvent être généralisées, à savoir appliquées à un autre contexte moyennant adaptations ;
- génèrent un usage et contribuent à promouvoir l'adéquation de la procédure et/ou son efficacité, son efficience, sa pertinence et sa durabilité (critères d'évaluation de l'évaluation globale).

L'évaluation globale a réparti les bonnes pratiques en trois groupes : celles qui peuvent être directement appliquées dans les procédures elles-mêmes ; celles qui concernent la question de la collaboration entre les différents acteurs et celles qui concernent les conditions-cadre de la procédure (voir marge et recueil de documents M11 pour une présentation plus détaillée des bonnes pratiques).

Les interlocuteurs de l'évaluation globale ont réagi diversement face aux bonnes pratiques choisies. Certaines ont été acceptées sans réserve alors que d'autres ont soulevé des discussions. Les déclarations suivantes ont été acceptées sans réserve :

▪ Orientation vers les participant-e-s

Une bonne procédure s'oriente intégralement vers les besoins de ses participant-e-s, d'une part en mettant activement à disposition des informations formulées adéquatement et, d'autre part, en conseillant des voies différentes à certaines personnes, si cela se révèle judicieux.

³¹ Le recueil publié par F. Oser et M. Kern souligne les questions ouvertes relatives à la recherche sur la formation professionnelle actuelle. Nous y trouvons notamment de nombreuses questions sur les impacts. Les thèmes qui concernent l'impact de la VA sont cependant totalement absents. Fritz Oser, Maja Kern (éd.), Qualität der beruflichen Bildung – eine Forschungsbaustelle (sur mandat de l'OFFT), Berne 2006 (disponible en allemand uniquement).

³² La Suisse coordonne le développement de son système de formation avec celui des membres de l'UE dans le cadre du processus de Copenhague. Celui-ci a pour but de renforcer la perméabilité, la transparence et la mobilité dans la formation professionnelle et d'harmoniser entre eux les systèmes de formation professionnelle nationaux. La « validation de l'apprentissage formel et non formel » est une contribution à la mise en place de la stratégie « Apprentissage tout au long de la vie ». Un bilan effectué en 2007 montre que huit pays de l'UE disposaient déjà d'un système de validation approprié. La plupart des pays membres (16) étaient en plein processus de développement. Seuls trois pays n'avaient pas encore commencé le processus de développement.

Cf. Conseil de l'Union européenne, Rapport d'étape conjoint 2008 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du programme de travail « Education et formation 2010 » (projet de rapport pour acceptation par le Conseil, Bruxelles, 31.01.2008), Annexe 1.

▪ **Gestion (du projet) claire**

Une procédure fait ses preuves lorsqu'elle a une direction claire et forte qui peut et veut coopérer avec tous les acteurs impliqués ainsi qu'avec les autres cantons/procédures, tout en trouvant des voies pragmatiques permettant d'adapter constamment la procédure à l'évolution des conditions-cadre. Une gestion forte veille en outre à une bonne gestion des connaissances.

▪ **Mission précise, procédure pragmatique et participative**

Selon les Ortra nationales, les bonnes pratiques pour l'élaboration de profils de qualification et de conditions de réussite présentent les ingrédients suivants : mission précise et, par conséquent, responsabilité de la gestion claire et stratégique ; participation précoce et représentative des membres dans l'organisation du projet, si possible dans un cadre statutaire prévu pour cela ; recherche de solutions pragmatiques au lieu d'une focalisation sur des principes.

Par contre, les déclarations suivantes ont suscité des discussions sur leur mise en application :

- Gratuité pour les participants : pas dans tous les cas - mais il est nécessaire d'avoir un règlement différencié sur les frais, adapté aux possibilités des cantons et, si possible, harmonisé avec celui des autres cantons.
- Un bilan complet (formatif) des compétences acquises au lieu de la focalisation du bilan sur les acquis d'un secteur professionnel : les deux devraient être effectués, mais il faut garder un œil sur les dépenses ; de plus les candidat-e-s veulent souvent une procédure ciblée pour obtenir le CFC choisi.
- Instruments basés sur le Web : oui, mais ils doivent être associés à d'autres formes, car pas tous les adultes ont un accès facile à Internet.

Commentaires de l'évaluation globale

Les bonnes pratiques naissent généralement sans être planifiées. Les acteurs établissent ultérieurement qu'une pratique a conduit à un bon résultat et que d'autres pourraient, en profitant de cette expérience, payer moins de « frais d'apprentissage », en rencontrant moins d'obstacles ou en s'épargnant des ennuis.

Les bonnes pratiques se détachent des expériences dont elles étaient la base lorsqu'elles sont institutionnalisées et présentées comme standard de qualité. L'évaluation globale a par exemple retenu la procédure d'inscription systématique comme une bonne pratique. Cette procédure constitue entre-temps un standard de qualité pour les portails d'entrée. Voici un autre exemple : la collaboration qui existe dès le début entre les autorités cantonales et les Ortra nationales compétentes a été jugée comme une bonne pratique avant novembre 2007 déjà. Entre-temps, cette pratique est devenue une condition pour l'approbation d'une demande par l'OFFT.

3 Chances, risques et recommandations

Le projet national arrivera à son terme à la fin 2009 et la validation des acquis sera institutionnalisée dès 2010. A cette occasion, *l'évaluation globale* se permet de donner son avis quant à l'avenir de l'autre procédure de qualification. Parviendra-t-elle à s'imposer en tant qu'innovation sans l'appui spécial du projet national ? Quelles sont les chances ? Quels sont les risques ? *L'évaluation globale* présente ici ses arguments principaux sur les chances et les risques. Elle formule ensuite trois recommandations visant à diminuer les risques et à promouvoir les chances.

3.1 Chances et risques

3.1.1 Chances

Chances

- Bon concept
- Savoir-faire disponible
- Engagement des cantons et collaboration intercantionale
- Possibilités d'application adaptées au contexte

- (1) Le guide national définit l'orientation conceptuelle. Les acteurs de la validation des acquis le jugent utile et l'acceptent globalement bien. Le guide national forme la base pour le développement et l'application de procédures adéquates et comparables entre elles.
- (2) Chez tous les partenaires, il existe un groupe de personnes qui détient le savoir-faire pour une utilisation sûre et l'expérience pratique des questions de validation. Ce groupe n'est pas grand et croît plutôt lentement. Il est cependant suffisant pour la formation de ce qu'on appelle des « communautés de pratique » à même d'assumer à l'avenir le développement et l'assurance de la qualité.
- (3) La plupart des cantons ont participé, dans une mesure plus ou moins grande, à l'introduction de procédures de validation. L'opinion selon laquelle la collaboration intercantionale est incontournable s'est largement répandue. La collaboration intercantionale est appropriée et économique étant donné la demande souvent faible, dans certains cantons, pour une procédure de validation dont l'introduction entraînerait des dépenses considérables.
- (4) La possibilité de validation des acquis pour l'obtention d'un titre de la formation professionnelle initiale pour les adultes devient une évidence. Il existe suffisamment d'expériences montrant comment le concept peut être appliqué avec succès du point de vue du contenu et de l'organisation. La possibilité de ne pas devoir réglementer chaque détail, mais de laisser une marge de manœuvre pour permettre des solutions pragmatiques répond aux exigences particulières des Orta.

Risques

- | Risques | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Validation perçue comme concurrence pour les procédures de qualification actuelles. Faible demande Absence de développement de la procédure ainsi que du développement et de l'assurance de la qualité Entente insuffisante de la part des Ortra et manque de possibilités de participation | <p>(1) Il pourrait arriver que l'investissement trop important dans la validation des acquis – mots-clés : changement de paradigme, apprentissage tout au long de la vie – soit perçue comme une concurrence pour les procédures de qualification actuelles et éprouvées. Par conséquent il n'est pas exclu que les acteurs des procédures actuelles la rejettent. Si la possibilité de qualification n'est plus présentée de manière objective avec ses avantages et ses inconvénients, cela pourrait nuire à l'information fournie aux personnes intéressées.</p> <p>(2) Cette réaction de refus serait regrettable et inutile, car l'importance réelle de la validation, mesurée par le nombre de personnes qui l'utilisent, est faible si l'on considère l'ensemble du territoire suisse en comparaison avec les autres procédures de qualification. Exception faite de quelques secteurs professionnels variables où une demande massive peut se former passagèrement en raison de nouvelles conditions-cadre, le besoin n'augmentera pas de manière significative dans un avenir proche. Le danger est plutôt que les compétences pour la gestion de la procédure diminuent peu à peu ou qu'elles ne soient pas suffisamment développées en raison de la faible demande.</p> <p>(3) La validation des acquis comme innovation ne va pas de soi ; son introduction n'est pas terminée.³³ Le développement coordonné de manière centralisée et les possibilités d'échange à disposition (plates-formes, sites Internet, conférences annuelles) feront défaut après la conclusion du projet. Le risque augmente que les points de vue et les pratiques évoluent dans des directions opposées et que le comportement des cantons et des Ortra au sujet de l'information oscille encore davantage entre réserve et promotion. Les procédures de validation sont fragmentées ; le développement et l'assurance de la qualité manquent pour que les solutions soient reconnues par toutes les parties.</p> <p>(4) Malgré une attribution claire des rôles et une répartition des responsabilités, l'interaction entre les Ortra nationales, régionales et cantonales est soumise à des facteurs dynamiques et se présente de manière un peu différente dans chaque Ortra. Un risque de blocages de part et d'autre existe lorsque la communication à propos de l'établissement des profils de qualification et des conditions de réussite n'est pas entretenue et que les capacités d'implication font défaut. Les cantons ont raison d'intégrer les Ortra cantonales dans leurs contacts avec les Ortra nationales.</p> |

³³ A ce propos, il faut signaler la validation des acquis de la formation professionnelle du degré tertiaire, qui n'est pas encore développée, à quelques exceptions près (formation des adultes, orientation professionnelle, universitaire et de carrière).

Recommandations :

1. Transfert du projet national dans la structure hiérarchique.
2. Intensification de la collaboration intercantonale : Elle est nécessaire pour permettre aux cantons de se spécialiser et développer des compétences spécifiques. La répartition des tâches offre des avantages pour tous les partenaires impliqués.
3. Développement et assurance de la qualité : échange, constitution de normes, poursuite du développement du guide national ; conférence des partenaires en 2013 dans la perspective des décisions sur la constitution de standards.
4. Recherche en formation professionnelle sur la validation des acquis : observer et analyser le développement et les effets.

3.2 Recommandations

Les recommandations de *l'évaluation globale* se situent au niveau du système. Elles sont de nature stratégique et doivent en premier lieu améliorer l'efficacité et la pertinence de la validation des acquis dans la formation professionnelle initiale en Suisse et assurer l'accès à une offre de qualité aux personnes qui le demandent. Les recommandations visent à renforcer la nouvelle procédure de qualification pour l'avenir.

3.2.1 Transfert du projet national dans la structure hiérarchique

Le travail fondamental de clarification et de construction par l'intermédiaire du projet national « Validation des acquis » a été accompli. Le projet national peut donc être conclu comme prévu. Le guide doit obligatoirement être utilisé durant les trois prochaines années. Il faut s'attaquer aux questions encore ouvertes dans le cadre des mesures pour le développement et l'assurance de la qualité (voir la recommandation ci-dessous à ce sujet).

3.2.2 Intensification de la collaboration intercantonale

Les expériences faites à ce jour montrent qu'une *procédure basée sur la répartition des tâches entre les cantons* produit de bons résultats : un canton assume la procédure dans les phases « Conseil », « Bilan » et « Evaluation » pour différentes professions alors que les cantons voisins envoient leurs candidats dans ce canton. La répartition des tâches offre des avantages pour tous les partenaires impliqués. La certification reste de la compétence des cantons (et de leurs commissions d'examen). Les cantons sont déchargés de la contrainte de maintenir un personnel et des structures peu utilisées. Le canton qui réalise la procédure peut utiliser et développer les ressources en personnel nécessaires.

Convenir de la demande en validations, déterminer la priorité accordée aux professions pour lesquelles une procédure de validation doit être instaurée, déterminer la répartition du travail entre les cantons impliqués et mettre à disposition les connaissances spécialisées utilisables en commun : tout cela fait partie des tâches des commissions intercantonales existantes.

Quelles *solutions* seront trouvées *sur le plan de l'organisation* pour cette répartition des tâches reste une question ouverte. On peut imaginer que les commissions intercantonales forment des pools d'expert-e-s avec des personnes travaillant dans des institutions de formation (cantoniales) ainsi que dans des services d'orientation et/ou de formation professionnelle qui disposent du savoir-faire spécifique nécessaire et dont les spécialistes sont facilement disponibles. Ou alors que les commissions travaillent plus étroitement avec un centre cantonal spécialisé en bilans de compétences. Cela conduirait à une spécialisation (souhaitée) et à l'établissement de réseaux dans la collaboration intercantonale à même de conseiller les candidats de manière compétente, de soutenir les cantons lors de l'établissement de procédures, de conseiller méthodiquement les Ortra et de garantir l'assurance de la qualité. Par ailleurs, le traitement uniforme des exigences de la procédure de validation est ainsi encouragé. Dans les régions linguistiques, des solutions différenciées pour répondre à ces questions devraient pouvoir trouver leur place, et ce aussi longtemps que les *fonctions* souhaitées sont remplies.

3.2.3 Développement et assurance de la qualité dans la phase normale

Il est presque inévitable que diverses interprétations émergent sur certains aspects de la validation et que l'organisation pratique soit marquée par les conditions particulières d'un contexte donné, même lorsque la procédure s'en tient en grande partie aux directives du guide national. Les mots-clés pour cela sont notamment le traitement des conditions d'admission, la pondération et la cohérence entre la validation des compétences professionnelles et celle de la culture générale, la gestion des coûts et la prise en charge des frais, etc. De plus, la validation des acquis ne doit pas non plus être vue comme un système rigide au cours des années à venir. Il sera donc encore nécessaire de discuter et de s'accorder sur les bonnes pratiques ainsi que de prendre des décisions sur les standards. Il est fondamental que la poursuite du développement de la procédure soit aussi possible dans la phase normale.

Communautés de pratique

On entend par cette appellation un *groupe de personnes* établi sur une longue période, qui s'intéresse à un *sujet commun* et qui veut échanger du *savoir pratique*.

Dans la validation, les conseiller-ère-s des portails d'entrée cantonaux, les expert-e-s ainsi que les personnes qui effectuent des tâches de validation dans les offices cantonaux de la formation professionnelle par exemple constituent ces communautés de pratique.

Les communautés de pratique sont responsables du *développement et de l'assurance de la qualité* dans leur domaine d'activité.

L'évaluation globale recommande donc aux partenaires une forme subsidiaire du développement et de l'assurance de la qualité. C'est un devoir pour tous les acteurs impliqués. *L'évaluation globale* recommande aux acteurs de former des communautés de pratique spécifiques à une fonction (voir marge) qui adaptent la procédure et poursuivent son développement. Les tâches de ces communautés sont notamment les suivantes :

- garantie de l'application et poursuite en parallèle du développement du guide national, en vue d'organiser les procédures de validation de manière uniforme ;
- encouragement de l'échange et de la gestion du savoir parmi les différentes procédures, en vue de la constitution de normes et d'un consensus ;
- contrôle périodique des procédures dans le sens de l'analyse du potentiel et des points faibles ;
- soutien des cantons et de la Confédération lors de l'établissement de standards obligatoires.

La particularité de la conception des communautés de pratique est qu'elles se constituent et s'organisent elles-mêmes. Après avoir effectué les adaptations nécessaires, l'OFFT devrait mettre le site Internet www.validacquis.ch à la disposition des communautés en tant que plate-forme d'échange. Les commissions intercantonales (commission de la CLPO, VdA D-CH) peuvent coordonner l'échange entre les membres des communautés, et ce par-delà les limites linguistiques.

Les communautés annoncent leurs propositions de standardisation aux commissions intercantonales. Celles-ci veillent à ce que les adaptations simples soient immédiatement introduites après consultation des partenaires concernés. Les commissions intercantonales recherchent la forme adéquate permettant d'intégrer les *commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité* spécifiques à une profession dans les décisions.

En 2013, l'OFFT invitera les partenaires à une conférence consacrée à la validation des acquis. Voici les thèmes qui seront abordés :

- état de la mise en œuvre de la procédure dans les cantons ;
- besoin de nouvelles adaptations dans le guide national ;
- détermination des étapes et des modalités de mise en œuvre.

3.2.4 Recherche en formation professionnelle sur le développement de la validation des acquis

Il est judicieux de faire observer et analyser la validation des acquis par des personnes indépendantes au bénéfice d'un bagage théorique. Celles-ci émettent des hypothèses, les contrôlent au moyen de statistiques et de données obtenues empiriquement et rendent les résultats périodiquement accessibles aux personnes intéressées. Des données sur la manière, l'ampleur et les résultats des activités de validation dans les cantons et les secteurs professionnels constituent en premier lieu l'objet d'intérêt. Les données sur l'impact de la validation sur le système de formation et sur le marché du travail sont également intéressantes.

L'évaluation globale recommande à l'OFFT d'attirer l'attention des leading houses de la recherche en formation professionnelle sur son besoin et de soutenir des projets de recherche correspondants.

3.3 Remerciements

L'équipe de *l'évaluation globale* remercie ses partenaires de l'évaluation pour la collaboration pleine de confiance qui leur a demandé parfois beaucoup de temps. Elle est d'autant plus reconnaissante au vu de la charge de travail et des priorités que ses partenaires avaient déjà.

Nous sommes particulièrement reconnaissants envers les organes du projet national, le comité de pilotage (Serge Imboden, Jean Bieri, Christine Davatz, Grégoire Evéquoz, Olivier Nussbaum, Dalia Schipper, Bruno Weber, Josef Widmer, Jürg Zellweger) et la responsable du projet (Susanna Mühlenthaler, succédée en juillet 2009 par Barbara Kohler) ainsi qu'envers son équipe du projet (Annemarie Gehring, Toni Messner, Angela Wiprächtiger/Alexandra Strelbel) pour l'orientation de *l'évaluation globale* et la prise en compte de ses résultats. La responsable du projet et le groupe d'accompagnement (Jean-Pierre Cattin, Annemarie Gehring, Roland Hohl, Angela Wiprächtiger/Alexandra Strelbel) ont toujours abordé les esquisses des rapports de *l'évaluation globale* de manière critique et bienveillante et ont apporté un feed-back compétent. Rosemarie Gygax et Barbara Kohler ont quant à elles lu le rapport final d'un œil critique. La liste des personnes qu'il faudrait remercier pour *l'évaluation globale* n'est pas exhaustive, car plusieurs d'entre elles ont quitté le projet ou ses organes avant le terme du projet.

Nous souhaitons plein succès aux partenaires dans l'utilisation et la poursuite du développement de la validation des acquis.

L'équipe de *l'évaluation globale* :

Claude Evelyne Wilhelm (Lausanne), Hannes Zuberbühler et Franz Kehl (Zurich), Jean-Pierre Wolf (Bienne)