
Projet pour une plate-forme intercantonale de validation des acquis dans l'Espace BEJUNEFRI

Rapport final
à l'attention de l'OFFT –
Office fédéral de la
formation
et de la technologie

Neuchâtel, janvier 2006



Projet pour une plate-forme intercantonale de validation des acquis dans l'Espace BEJUNEFRI

Introduction.....	1
Le contexte et les buts du projet.....	2
Les objectifs du projet	2
La composition des groupes de travail et leurs activités	3
La validation des acquis : enjeu social et défi éducatif	6
Qu'est-ce que la validation des acquis ?.....	6
La prise en compte de l'expérience dans les parcours de formation : un enjeu social et économique	7
La valorisation de l'expérience des individus : un défi pour la formation.....	7
La vérification des compétences : un changement de paradigme	8
L'évaluation des acquis issus de l'expérience : un défi pour les différents acteurs.....	9
La validation des acquis : un devoir de qualité.....	9
Le dispositif BEJUNEFRI pour la validation des acquis	10
Le portail d'entrée : information – conseil – suivi.....	11
La démarche de bilan de compétences ciblé selon le titre visé	11
Les modalités possibles de vérification.....	12
La certification officielle	12
Coût de la procédure et financement	12
Contexte légal dans chaque canton par rapport à la loi sur la formation professionnelle, en lien avec la validation des acquis.....	14
Berne.....	14
Jura	15
Neuchâtel	15
Fribourg	16

Les activités du groupe de projet sur le terrain.....	16
Informations aux différents partenaires de la validation des acquis.....	17
Expérimentation pour gestionnaire en logistique et maçon	18
Expérimentation pour gestionnaire en intendance	20
Expérimentation pour peintre en bâtiments	21
Expérimentation pour horloger-praticien – un module.....	21
Préalables pour les assistants en soins et santé communautaire CFC - ASSC.....	22
Préalables pour les cuisiniers.....	23
Préalables pour la culture générale	23
Préalables pour l'attestation fédérale.....	24
Attestation.....	24
Conclusion	25
Evaluation par les groupes de pilotage et de projet, selon les critères pour les projets de l'OFFT	26
Collaboration au niveau fédéral.....	26
Intercantonalisme.....	26
Projet novateur	26
Respect des critères Qualité pour le dispositif global	26
Egalité homme-femme (Gender Frage).....	27
Annexes.....	27
Dispositif BEJUNEFRI.....	27
Dossier ciblé - MEMENTO	27



Projet pour une plate-forme intercantonale de validation des acquis dans l'Espace BEJUNEFRI

INTRODUCTION

Le présent rapport fait part des expériences et réflexions suscitées par l'élaboration d'un dispositif de validation des acquis dans l'Espace BEJUNEFRI, c'est-à-dire qui concerne les cantons de Berne, Jura, Neuchâtel, Fribourg. Ce projet a bénéficié du soutien de la Confédération et s'est déroulé de janvier à décembre 2005.

Dans un premier temps, nous rappelons les buts et objectifs du projet; les chapitres qui suivent explicitent nos activités en rapport avec les objectifs visés.

Après avoir précisé les principes sur lesquels s'érige la validation des acquis, nous avons réalisé un modèle qui peut être mis en place dans l'Espace BEJUNEFRI. Actifs dans divers groupes de travail au niveau fédéral, nous avons bien sûr pris en compte les travaux réalisés en parallèle par l'OFFT – Office fédéral de la formation et de la technologie. Cette étape a été un moment important de notre projet, car un tel dispositif soulève de nombreuses questions : certaines ont pu être résolues au fur et à mesure de l'avancement de notre travail et d'autres restent encore sans réponse.

Une part importante de ce document est consacrée aux activités du groupe de projet dans le but d'expérimenter la démarche et de recenser les questions à résoudre. Nous avons consulté un grand nombre d'acteurs concernés par la validation des acquis, à

différents niveaux du dispositif et relevé leurs remarques, critiques, craintes, réticences.

Nous avons procédé également à plusieurs expérimentations avec des candidats dûment informés du caractère novateur de la démarche et des problèmes que nous pourrions rencontrer.

Nous remercions les candidats qui ont partagé avec nous ces riches expériences-pilotes ainsi que les différents interlocuteurs des entreprises, des associations professionnelles, des offices d'orientation et des institutions de formation qui nous ont fait part de leurs remarques.

Pour les groupes de projet et de pilotage
Marie-Louise Carrera
Cheffe de projet
Janvier 2006



Projet pour la mise en place d'une plate-forme intercantonale de validation des acquis dans l'Espace BEJUNEFRI

LE CONTEXTE ET LES BUTS DU PROJET

Dans le cadre de la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004, l'art. 35 précise que la Confédération peut encourager les organisations qui développent ou offrent d'autres procédures de qualification.

Le présent projet, conçu début 2004, a pour buts

- ... de proposer une plate-forme intercantonale de reconnaissance et de validation des acquis dont les prestations seront mises à la disposition des personnes intéressées de l'Espace BEJUNEFRI
- ... d'informer les différents partenaires, en particulier les associations professionnelles et patronales, les écoles publiques et privées, sur le bien-fondé d'une démarche de validation des compétences et de les associer activement au processus de qualification.

Les requérants sont :

- BE : La cheffe de la section de la formation des adultes, Mme M. Dünz
- JU : Le chef du Service de la formation professionnelle, M. J.-L. Portmann
- NE : Le chef de la formation professionnelle, M. J.-A. Maire
- FRI : Le chef de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes, M. M. Chassot

Deux groupes ont été créés : **un groupe de pilotage** constitué de 8 personnes; soit, pour chaque canton, un représentant des autorités cantonales et un représentant des OMT – Organisation du monde du travail; **un groupe de projet** constitué de 5 professionnels du domaine du bilan de compétences.

Les instances politiques, les OMT et les professionnels du domaine du bilan de compétences s'informent donc régulièrement sur les travaux en cours.

LES OBJECTIFS DU PROJET

Les objectifs du projet sont les suivants :

- ♣ Elaborer un dispositif de reconnaissance et de validation des acquis dans l'Espace BEJUNEFRI, en prenant en compte les expériences des cantons de Genève et du Valais et dans la perspective d'une collaboration aux niveaux romand et national
- ♣ Favoriser une culture commune entre les coordinateurs des 4 cantons
- ♣ Faire l'inventaire des pratiques actuelles de reconnaissance et validation des acquis dans les quatre cantons
- ♣ Informer les organisations du monde du travail, en particulier les associations professionnelles et patronales, de l'utilité d'une structure de validation des acquis
- ♣ Analyser les besoins de qualification et estimer les secteurs professionnels prioritaires dans lesquels investir les premiers efforts

- ♣ Fixer les modalités de fonctionnement et les exigences pour les instances de reconnaissance personnelle, de reconnaissance institutionnelle et de validation dans les cantons concernés
- ♣ Estimer les coûts des différentes étapes de reconnaissance et validation des acquis
- ♣ Inventorier les aides financières possibles
- ♣ Proposer des adaptations aux lois et règlements cantonaux, voire les éléments de base pour une convention intercantonale
- ♣ Proposer une mise en réseau des différentes instances
- ♣ Définir au sein de la plate-forme intercantonale les domaines de compétences des différents partenaires.

Les différents buts et objectifs présentés ci-dessus montrent clairement que notre intention est d'envisager tous les aspects liés à la validation des acquis, de réaliser des expériences dans plusieurs domaines de formation et dans les différents cantons, afin de recenser les questions d'application qui subsistent.

LA COMPOSITION DES GROUPES DE TRAVAIL ET LEURS ACTIVITES

La composition du groupe de pilotage – 8 personnes

- Berne : M. Claude Merazzi, directeur du CIP – Centre interrégional de perfectionnement, délégué par le Service de la formation professionnelle
M. Gérard Comment, directeur adjoint et responsable des ressources humaines de Tornos, Moutier
- Jura : M. Jean-Luc Portmann, chef du Service de la formation professionnelle, Delémont
M. Jean-Marc Rondez, directeur de l'entreprise Styltech S.A., Bassecourt
- Neuchâtel : Mme Maryse de Kaenel, adjointe au chef du Service de la formation professionnelle, Neuchâtel
M. Yves Morel, directeur des ressources humaines de Nivarox, Le Locle
- Fribourg : M. Marc Chassot, chef du Service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes, Fribourg – *Président du groupe de pilotage*
M. Jean-Pierre Siggen, directeur de l'Union patronale du canton de Fribourg, Fribourg

Les activités du groupe de pilotage

Le rôle du groupe de pilotage est de

- ♣ Donner des impulsions à la création d'une plate-forme intercantonale
- ♣ Superviser l'avancement des travaux du projet
- ♣ Promouvoir la validation des acquis auprès des partenaires au sein de leur canton
- ♣ Faire l'interface pour la mise en place opérationnelle de la plate-forme
- ♣ Fixer les priorités lors de la mise en œuvre opérationnelle de la plate-forme

Le groupe de pilotage a tenu 6 séances de travail d'une demi-journée. La cheffe de projet était également présente pour rendre compte des travaux du groupe de projet et prendre note des remarques et propositions du groupe de pilotage.

Les membres du groupe de pilotage ont été actifs au niveau cantonal lors des échanges sur les dispositifs de la Loi sur la formation professionnelle

La composition du groupe de projet - 5 personnes

Berne : Mme Christelle Comment, responsable du CBC - Centre de bilan de compétences du CIP – Centre Interrégional de Perfectionnement, Tramelan. Psychologue, 11 ans d'expérience professionnelle dans les bilans de compétences, l'orientation scolaire et professionnelle, l'évaluation et la gestion des compétences ainsi que dans la formation d'adultes. Membre de l'ARRA – Association en reconnaissance et validation des acquis, membre du comité de VALIDA.

Jura : M. Jean-Pierre Gillabert, directeur du Centre d'orientation scolaire et professionnelle et de psychologie scolaire, Porrentruy, depuis 1996. 20 ans d'expérience en tant que psychologue scolaire et 10 ans en tant que conseiller en orientation. Actuellement, animateur de cours pour responsables de la formation professionnelle, accompagnateur de bilans de compétences dans le cadre de mandats de prestation ORP, membre du groupe de confiance, organe de médiation de la fonction publique. Membre de VALIDA.

Neuchâtel : *Cheffe du projet* : Mme Marie-Louise Carrera, conseillère en bilans de compétences et responsable de formation, CBVA - Centre de bilan de compétences et cabinet conseil en développement de carrière, recrutement et sélection de cadres. 20 ans d'expérience dans la formation des adultes, responsable de formation pour la filière de formation menant au brevet fédéral de formateur-formatrice d'adultes - CPLN, membre de la Commission Assurance Qualité pour le brevet fédéral de formateur-formatrice d'adultes, expert pour la validation des acquis pour le brevet fédéral de formateur-formatrice d'adultes. Depuis 12 ans, formatrice pour la démarche Portfolio-bilan de compétences, co-auteure du classeur Portfolio personnel de compétences et du label Qualité de l'ARRA - Association en reconnaissance et validation des acquis. Cheffe de projet dans le cadre d'APA2 – Elaboration d'un concept destiné à de jeunes adultes. "Apprenti-e-s et compétences : une démarche Portfolio pour une insertion et une mobilité professionnelle ciblée". Mise en œuvre du concept et animation de la formation avec les apprentis du secteur du bâtiment. Membre de l'ARRA et de VALIDA.



- Neuchâtel M. Jean-Marie Fragnière, Directeur du CBVA – Centre de bilan de compétences et cabinet conseil en développement de carrière, recrutement et sélection de cadres.
Plus de 25 ans d'expérience dans le conseil et le développement de carrière. Chargé de cours à l'Université de Lausanne. Psychologue FSP, expert fédéral et consultant en entreprise. Expérience en direction d'organisation et d'équipes. Membre de VALIDA et membre de la Plate-forme "Validation des acquis" de l'OFFT.
- Fribourg : M. Ismaël Jordan, responsable du Centre régional d'orientation du Gbloux, conseiller en orientation pour adultes et en développement de carrière au Centre d'Information Professionnelle de Fribourg, chef de projet de la Commission de Reconnaissance et de Validation des Acquis du canton de Fribourg, conseiller en bilan de compétences, membre de la Plate-forme « Validation des Acquis » de l'OFFT.

Les activités du groupe de projet

♣ Coordination interne

Les membres du groupe de projet se sont réunis lors de 10 séances de travail d'une demi-journée chacune.

Deux demi-journées de travail ont été consacrées à l'étude des pratiques de validation dans les cantons de Genève et du Valais, afin de tirer les leçons des expériences déjà réalisées dans ces cantons. Nous remercions Mme Borgeat, de l'Office d'orientation et de formation professionnelle – Qualifications+, Genève et Monsieur C. Bonvin, directeur-adjoint et psychologue conseiller en bilan de compétences, de l'Office d'orientation scolaire et professionnelle de Sion, de nous avoir fait part, sans restriction, de leurs outils de travail et de leurs expériences.

Ces journées de travail ont permis de créer une collaboration entre les professionnels des 4 cantons avec la mise en commun de leurs expériences, de leurs ressources et une harmonisation de leurs pratiques et ont permis d'élaborer une stratégie et des outils de travail.

♣ Proposition pour un dispositif de validation des acquis dans l'Espace BEJUNEFRI

Le projet pour le dispositif de validation a été réalisé après consultation des différents interlocuteurs concernés. C'est suite à leurs remarques que nous avons finalisé le dispositif. En parallèle, nous avons également collaboré dans la plate-forme de l'OFFT et pris en compte les travaux réalisés.

♣ Participation à des groupes de travail au niveau fédéral, organisés par l'OFFT

Groupe glossaire : participation à plusieurs séances de travail pour la mise en place d'un glossaire dans les 3 langues nationales

Groupe Plate-forme OFFT : participation active à plusieurs séances de travail du groupe plate-forme

Participation à la Première conférence annuelle sur la validation des acquis, organisée par l'OFFT le 22 septembre 2005 à Berne. Nous avons animé un atelier sur notre projet

et plus particulièrement sur les étapes de la validation et les questions soulevées par ce type de dispositif.

- ♣ Expérimentation dans plusieurs domaines de la formation professionnelle. Notre méthodologie a consisté à définir quelques filières de formation menant au CFC et à tester, avec un ou plusieurs candidats, les différentes étapes afin de recenser tous les éléments à prendre en compte. Cette partie de nos activités est développée plus loin.

LA VALIDATION DES ACQUIS : ENJEU SOCIAL ET DEFI EDUCATIF

La première tâche à laquelle s'est attelé le groupe de projet fut celle de réfléchir et de proposer un dispositif commun dans l'Espace BEJUNEFRI pour la validation des acquis. Au début du projet, la Plate-forme de Validation des acquis, mise en place par l'OFFT, n'avait pas encore été réalisée et la cheffe de projet a participé activement au groupe glossaire qui a proposé les 4 étapes du dispositif.

Avant de détailler les étapes du dispositif, il nous faut ici préciser les principes de la validation des acquis, fortement soutenus en Europe, auxquels nous adhérons. Au cours de nos relations avec différents interlocuteurs et partenaires, nous avons constaté que tous sont d'accord théoriquement sur les principes, mais ces derniers sont mis fort à mal lorsqu'il s'agit de les appliquer dans des procédures concrètes.

QU'EST-CE QUE LA VALIDATION DES ACQUIS ?

Contexte de développement

Au niveau européen

Le monde de la formation professionnelle se doit d'évoluer pour répondre aux nouveaux besoins socio-économiques. Il apparaît alors nécessaire de développer des stratégies en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, ainsi que de soutenir la mobilité afin de favoriser l'employabilité et l'insertion sociale. C'est dans ce contexte que les processus de Bologne, dans un premier temps, puis de Copenhague se sont mis en place.

Déclaration de Bologne

Ce processus vise la création d'un espace européen dynamique et compétitif de l'enseignement universitaire et de la recherche.

Déclaration de Copenhague

Ce processus cherche à atteindre le même objectif, mais au niveau de la formation professionnelle initiale.

Ces deux processus ont pour but final d'assurer la perméabilité, la transparence et la mobilité dans les domaines de la formation, mais également de faire de l'Union européenne l'espace économique du savoir le plus compétitif et le plus dynamique au monde.

Au niveau national

Pour rester attractive et compétitive, la Suisse participe activement à ces efforts d'homogénéisation pour assurer son eurocompatibilité, à la fois au niveau de la formation, en étant intégrée aux processus de Bologne et de Copenhague, mais aussi au niveau des accords bilatéraux sur la libre-circulation des personnes dans l'Union européenne, en coordonnant notamment la reconnaissance des titres.

Que ce soit donc en terme d'équivalence de tout ou partie de formation ou de parcours professionnel, la reconnaissance et la validation des acquis constitue un outil primordial pour la Suisse et devient incontournable dans l'espace européen.

C'est pourquoi la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle et l'ordonnance y relative (entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2004) comportent un certain nombre d'articles propres à la reconnaissance et à la validation des acquis.

La validation des acquis est donc la prise en compte des compétences issues de l'expérience professionnelle et extra-professionnelle d'une personne en vue d'obtenir un titre officiel.

Il s'agit d'offrir la possibilité aux personnes d'obtenir un titre ou de poursuivre des formations diplômantes en leur validant tout ou partie de leurs compétences, développées dans leurs activités professionnelles et extra-professionnelles.

LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE DANS LES PARCOURS DE FORMATION : UN ENJEU SOCIAL ET ECONOMIQUE

Reconnaissant que l'expérience produit des compétences, la validation des acquis se situe au croisement de la formation tout au long de la vie et de l'emploi, qui exige de chaque personne davantage de qualifications et de compétences pour s'adapter et anticiper les changements socio-économiques et technologiques. La validation est donc étroitement imbriquée dans le rapprochement du système éducatif et du système productif. Nous sommes dans une société où le titre professionnel, bien qu'il ne constitue pas automatiquement un passeport pour l'emploi, reste toutefois un moyen d'augmenter ses chances d'insertion ou de promotion professionnelle. Dans de nombreuses professions, la formation continue du personnel reste réservée aux personnes qui ont un titre professionnel de base; en sus, les statistiques montrent que les personnes avec un titre professionnel sont beaucoup plus nombreuses à se former que les personnes non qualifiées et par conséquent ont plus de chances de suivre l'évolution technologique dans leur domaine.

Il faut souligner ici que la prise en compte de l'expérience professionnelle dans les parcours de formation évite d'une part de refinancer des actions de formation qui visent des objectifs ou des compétences déjà maîtrisés par les apprenants et, d'autre part, permet de réduire leur parcours de formation. Pour l'adulte, c'est un facteur motivationnel souvent déterminant lorsque la prise en compte de son expérience le dispense de revenir sur ce qu'il sait déjà. L'aspect économique joue également son rôle : outre le prix de la formation, le temps passé en formation est souvent en sus de l'activité professionnelle ou déduit du salaire.

LA VALORISATION DE L'EXPERIENCE DES INDIVIDUS : UN DEFI POUR LA FORMATION

Dès lors qu'on admet que les lieux d'acquisition des compétences sont multiples¹, il s'agit de prendre en compte, dans la formation, les acquis issus de l'expérience. Quand on insère, dans un processus de formation, un adulte issu de l'entreprise, avec un capital d'expérience, il s'agit pour les enseignants de renouveler leurs stratégies pédagogiques de façon à s'adapter à ce type de public. La reconnaissance du caractère formateur de

¹ Loi fédérale sur la formation professionnelle : art. 9

l'expérience doit ouvrir la voie à une conception nouvelle des modalités et méthodes d'enseignement et d'évaluation.

Cela suppose également d'imaginer de nouveaux dispositifs de formation et de mettre en place des formations modulaires ou des parcours de formation plus personnalisés.

Actuellement, l'art. 32 de la loi sur la formation professionnelle laisse la possibilité aux adultes de se présenter aux examens finaux du CFC, selon les modalités de l'art. 41 de l'ancienne loi, c'est-à-dire sans l'obligation de suivre les cours. En règle générale, ces candidats suivent les cours en auditeur dans les classes d'apprentis.

La mise en place d'une formation modulaire offre des possibilités de formation adaptées à un public d'adultes : une durée de présentiel plus faible, un entourage de pairs et des modalités de formation d'adultes.

LA VERIFICATION DES COMPETENCES: UN CHANGEMENT DE PARADIGME

La nouvelle loi sur la formation professionnelle de 2002 et son application en 2004, permet d'élargir le nombre de procédures menant à la certification (cf. art 33). Il y a notamment celles qui attestent de qualifications professionnelles au travers d'un examen global ou d'une combinaison d'examens partiels, et qui perpétuent le système de formation traditionnelle.

Le concept de validation des acquis issus de l'expérience s'inscrit quant à lui, dans les autres procédures de qualification. Il admet que la variété des situations professionnelles et extra-professionnelles sont égales à des situations d'apprentissage et sont donc source d'acquis formalisables.

Lors de chacune de nos rencontres, que ce soit avec les professionnels des associations ou des enseignants des écoles professionnelles, nous avons souvent été confrontés à la réticence de ceux-ci par rapport à un autre mode d'évaluation que celui de l'examen traditionnel réservé aux apprentis.

Dès lors, il faut nous poser la question des différences entre l'évaluation des compétences passant par un dossier ciblé (tel que présenté plus bas), et celle définie par un examen scolaire.

Comparaison entre un examen scolaire et une vérification des compétences basée sur les expériences professionnelles du candidat

L'examen est une mise en situation de résolution de problèmes qui vise à vérifier qu'une personne a bien acquis les savoirs enseignés au cours de la formation.

"Le sujet² de l'examen, ..., est le plus souvent conçu par le professeur ou le formateur qui a dispensé la formation. Il résulte d'une capacité d'expertise qui lui est reconnue d'emblée : l'expertise de l'enseignant porte sur la pertinence du lien qu'il fait entre le type de problème qu'il décide de poser, les savoirs et les savoir-faire qu'il enseigne et sans lesquels il juge qu'on ne peut probablement pas sortir du problème posé."

Dès lors, qu'est-ce qui caractérise le mode d'évaluation passant par l'analyse d'un dossier ciblé, qui contient l'explicitation des diverses activités et des compétences qui en ont

² Extrait de la revue "Education permanente, no 159, "VAE : par quel détour passe l'évaluation?", B. Rivoire

résultat, en lien avec le référentiel visé ? "On peut donc faire une hypothèse sur le raisonnement qu'a tenu le législateur : ceux qui se sont formés "sur le tas" ont fait face à des situations réelles de résolution de problèmes. Si le candidat est capable, comme le professeur l'a fait dans l'autre sens, de retrouver et de mettre en regard certaines situations vécues (en explicitant quelle a été l'activité réelle mise en place pour répondre aux problèmes, comment il s'y est pris, et comment cela lui a permis de construire le savoir, telle connaissance, etc.) avec celles des connaissances et des compétences correspondantes au titre visé, on peut conclure qu'il sait de quoi il parle. L'expertise dont il fait preuve a quelque chose de comparable à celle du formateur... Si la méthodologie d'évaluation est bien articulée à cette méthode de retour sur l'expérience, transmise au candidat grâce à l'accompagnement, la comparaison avec l'examen, du point de vue de la spécification qu'il représente, devient pertinente.

L'EVALUATION DES ACQUIS ISSUS DE L'EXPERIENCE : UN DEFI POUR LES DIFFERENTS ACTEURS

Pour les candidats : ceux-ci doivent s'engager dans une démarche d'analyse détaillée de leurs activités et montrer comment elles ont été source d'acquisition de compétences. Ils doivent ensuite réussir un travail de synthèse en mettant en relation leurs compétences avec celles du référentiel concerné. C'est à eux de démontrer que leurs propres compétences sont égales à celles requises par le titre visé. Cette démarche de bilan demande un investissement personnel important.

Pour les accompagnateurs du bilan : l'accompagnement de ce type de démarche nécessite des compétences spécifiques pour aider les candidats à expliciter leurs activités et compétences. Les accompagnateurs doivent répondre aux critères Qualité, actuellement ceux émis par l'ARRA et VALIDA.

Pour les experts de la profession et pour les enseignants/formateurs : ceux-ci doivent être en mesure de faire une première évaluation sur dossier selon des critères pré-définis et ensuite de trouver les modalités d'évaluation appropriées à ce type de démarche. Cette nouvelle façon d'envisager une vérification suppose une formation – sensibilisation à ce type de démarche.

Pour les associations professionnelles : celles-ci doivent participer et collaborer étroitement au développement de ces nouvelles procédures de qualifications et chercher à convaincre leurs membres du bien fondé de la démarche de validation des acquis qui doit garantir une même qualité de titre que par la méthode traditionnelle.

Pour l'OFFT : l'OFFT doit être convaincu de la justesse, de la rigueur, de la légitimité des différentes étapes du dispositif. Il doit pouvoir garantir que la valeur du titre obtenu par la validation des acquis est incontestable pour les candidats, pour les associations professionnelles, pour les entreprises, pour la société.

LA VALIDATION DES ACQUIS : UN DEVOIR DE QUALITE

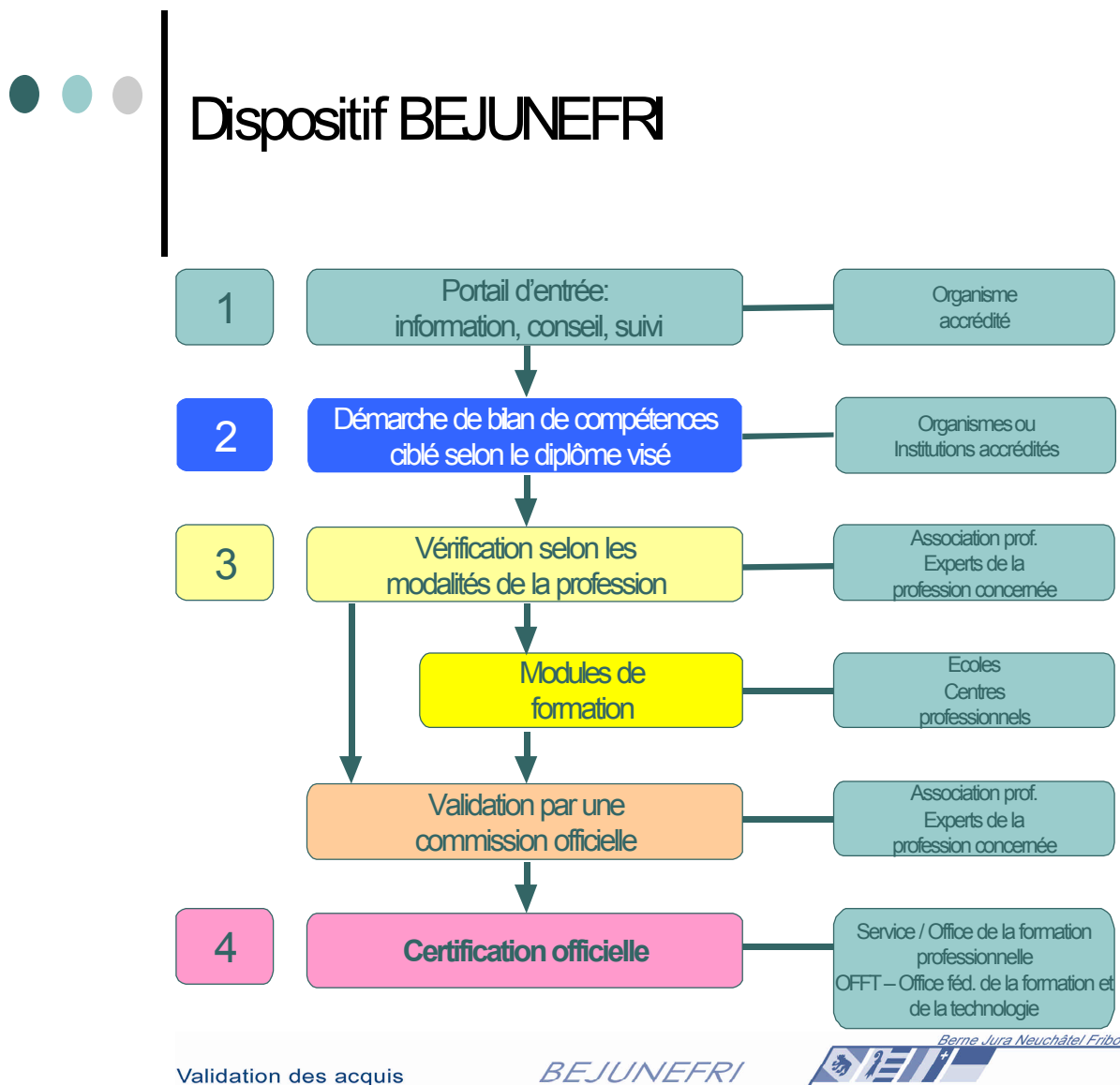
Afin de respecter l'investissement des acteurs concernés, soit l'investissement personnel et financier du candidat à la validation, l'investissement des professionnels de la validation, l'investissement des experts de la profession pour la vérification des compétences, l'investissement financier possible de divers autres partenaires (employeurs, pouvoirs publics, etc.), il nous paraît essentiel que le dispositif réponde à des critères Qualité. L'association nationale VALIDA a édité un document s'intitulant : "Guide des bonnes pratiques" – 2005 et nous nous y référons dans l'attente des critères édictés par l'OFFT.

LE DISPOSITIF BEJUNEFRI POUR LA VALIDATION DES ACQUIS

Le dispositif BEJUNEFRI pour la validation des acquis, présenté ci-après, fait suite à nos nombreux échanges avec les professionnels de différents horizons.

Les réflexions que nous formulons sont une synthèse de celles que nous avons reçues des différents interlocuteurs, lors de nos présentations et échanges avec les différents partenaires.

Ce dispositif est en adéquation avec les quatre étapes prévues par le groupe "validation des acquis" instauré par l'OFFT.



LE PORTAIL D'ENTREE : INFORMATION – CONSEIL – SUIVI

Tout candidat potentiel à la validation des acquis doit être dûment informé sur la procédure de validation ainsi que sur l'investissement personnel et financier que cette démarche implique.

Des professionnels de la validation des acquis - psychologues ou formateurs d'adultes - étudient la situation du candidat potentiel et le conseillent sur l'opportunité de réaliser une demande de validation d'acquis ou de suivre la filière de formation. Ils renseignent également le candidat potentiel sur les exigences de qualifications pour le titre visé et s'assurent qu'il possède les pré-requis, notamment 5 ans d'expérience professionnelle.

Nous proposons également que les professionnels du portail d'entrée assurent un "suivi opérationnel" du candidat tout au long du processus : le professionnel s'assure que le candidat ne reste pas en panne à la fin d'une phase et que toutes les démarches suivent leur cours jusqu'à la certification officielle.

Nous recommandons un portail d'entrée par canton, afin de répondre à une exigence de proximité pour la personne intéressée et de s'assurer de la cohérence de l'information sur les validations possibles ainsi que sur leurs modalités.

L'organisme qui assure le portail d'entrée est accrédité par l'autorité cantonale.

LA DEMARCHE DE BILAN DE COMPETENCES CIBLE SELON LE TITRE VISE

Le candidat qui souhaite une validation d'acquis doit entreprendre un travail d'analyse qui suppose une description pertinente de ses activités et la formalisation de ses compétences, en lien avec le titre visé. Cette formalisation exige du candidat un effort d'élaboration soutenu et c'est la raison pour laquelle il doit être accompagné par un professionnel de la reconnaissance des acquis. Le professionnel bénéficie d'une formation approfondie dans le bilan de compétences et dans l'accompagnement des personnes.

Le professionnel propose une démarche structurée, répondant à des critères clairs, tels que ceux mentionnés dans le label ARRA ou le "guide des bonnes pratiques" de VALIDA.

Lors de nos expérimentations, présentées plus loin, nous avons suivi cette démarche et les candidats ont réalisé leur dossier ciblé par rapport au titre qu'ils visaient.

Afin d'harmoniser nos pratiques, nous avons défini les différentes parties d'un dossier ciblé, ceci pour que les experts, qui devront évaluer les compétences sur la base de ce dossier ciblé, retrouvent toujours la même structure. A l'intérieur de cette structure, le candidat formalise ses analyses selon sa personnalité.

Dans le but d'informer nos différents partenaires sur le dossier ciblé, nous avons élaboré et distribué un Memento.³

³ "Le dossier ciblé en vue d'une validation des compétences - Memento", cf. en annexe

LES MODALITES POSSIBLES DE VERIFICATION

Différentes modalités d'évaluation des compétences peuvent être mises en place, qui découleront de la diversité des professions. Ces modalités seront définies en collaboration avec les associations professionnelles, les services de la formation professionnelle et l'OFFT. Parmi les modalités, nous avons recensé les suivantes : lecture et analyse du dossier ciblé par les experts, observation sur le terrain, audit du candidat, tests ciblés.

La vérification pour la pratique professionnelle peut être généralement réalisée par l'analyse des situations professionnelles et extra-professionnelles présentées et des compétences démontrées, ainsi que par l'examen des pièces justificatives du dossier. Cette vérification peut se compléter par l'observation sur le terrain et l'audit du candidat.

La vérification pour la technologie peut être réalisée par l'analyse des situations professionnelles et extra-professionnelles présentées et des savoirs et savoir-faire qui en découlent. Ceux-ci sont explicitement nommés; si le candidat a suivi des formations partielles, non certifiantes, il joindra les pièces justificatives au dossier. Cette vérification peut se compléter par l'audit du candidat et par des tests ciblés.

La vérification pour la culture générale peut être réalisée par l'analyse des expériences développées dans le dossier ciblé. Celles-ci sont mises en lien avec les compétences visées par les différents modules. Cette vérification peut se compléter par l'audit du candidat, une vérification écrite et un module obligatoire qui est le travail personnel.

LA CERTIFICATION OFFICIELLE

La certification – obtention du titre visé - atteste de la conformité des acquis par rapport à un ensemble d'exigences réglementées dans l'ordonnance de formation et accorde une valeur reconnue socialement. Elle est délivrée par le biais du canton, via le Service de la formation professionnelle.

COÛT DE LA PROCEDURE ET FINANCEMENT

Le coût de la procédure de validation

Il convient d'estimer globalement les coûts, sur la base des 4 étapes ou niveaux qui caractérisent le processus de reconnaissance et validation des acquis,

Les frais liés à la formation complémentaire sont difficiles à évaluer puisqu'ils varient d'un candidat à l'autre et d'une filière de formation à l'autre. Ils ne sont donc pas pris en compte ici.

Coût par candidat

Niveau 1 : Information / conseil / suivi opérationnel	CHF	400.-
Niveau 2 : Démarche de bilan de compétences, selon le titre visé – dossier ciblé	CHF	2'000.-
Niveau 3 : Vérification par les différents experts	CHF	2'000.-
Formation complémentaire éventuelle	CHF	variable
Niveau 4 : Certification, séance de commission	CHF	200.-

L'esquisse du coût de la validation jusqu'au CFC

L'encouragement à se former tout au long de la vie et la rationalisation des dépenses de formation font partie des objectifs primordiaux de la validation des acquis. Il est à relever que les dépenses de formation sont calculées différemment selon la position de l'acteur concerné. Pour le candidat, il convient de calculer la dépense de formation sur le prix de la formation, sur les frais et sur le temps de déplacement, sur le nombre d'heures de présentiel car celles-ci sont souvent à sa charge, non payées par l'employeur. La durée de la formation en présentiel a donc une incidence directe sur son budget. En principe, la durée de la formation modulaire est plus courte que la formation pour apprentis, puisqu'elle s'adresse à des adultes. Si certains modules sont validés, le candidat économise donc le prix de la formation et le temps (en terme de salaire déduit).

Pour l'institution de formation : mettre en place une formation modulaire pour une filière nécessite d'avoir un bassin de recrutement suffisant, c'est-à-dire un nombre minimum de candidats par module. Dans le cas contraire, l'institution de formation peut offrir d'autres modalités, notamment la possibilité pour les candidats d'être auditeurs dans les cours pour apprentis.

Le financement de la démarche

Actuellement, le financement de la démarche est à la charge de la personne.

Des aides financières sont déjà possibles dans certains cantons, par ex., à Neuchâtel, le Fonds pour la formation et le perfectionnement professionnel (FFPP) prend en charge le 1/3 du coût du bilan de compétences et offre un appui financier pour la formation suivie.

Plusieurs membres du groupe de pilotage et du groupe de projet sont actifs dans les groupes de travail mis en place dans chaque canton pour la rédaction de la loi cantonale et des règlements d'application.

L'objectif visé est de rendre gratuit le processus de validation et la formation des personnes ne bénéficiant pas d'un titre professionnel de base ou, tout au moins, d'offrir des aides financières conséquentes. Il convient de relever que dans le canton de Berne, la formation de base sera gratuite pour les personnes qui ne sont pas en possession d'un titre professionnel.

CONTEXTE LEGAL DANS CHAQUE CANTON PAR RAPPORT A LA LOI SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE, EN LIEN AVEC LA VALIDATION DES ACQUIS

Suite à la nouvelle loi sur la formation professionnelle, il nous a semblé important de faire l'état des lieux, à ce jour, des lois cantonales, en lien avec la problématique de la validation des acquis. Dans ces textes de lois, des possibilités de financement de tout ou partie du processus de validation des acquis seront proposées; cependant, ces modalités varieront certainement d'un canton à l'autre dans l'Espace BEJUNEFRI.

BERNE

Loi sur la formation professionnelle, la formation continue et l'orientation professionnelle (LFOP) du 2 juin 2004 – Direction de l'instruction publique du canton de Berne

La nLFOP a été adoptée le 9 mai 2005 par la commission consultative et acceptée en seconde lecture par le Grand Conseil en juin 2005. L'entrée en vigueur de la nouvelle loi et de ses textes d'application est prévue pour le 1er janvier 2006.

Procédure de qualification, certificats et titres

Art. 23 1 Le service compétent de la Direction de l'instruction publique organise la procédure de qualification ainsi que la procédure de reconnaissance et validation des formations acquises par des voies informelles.

2 Il peut déléguer les tâches visées à l'alinéa 1 à des tiers.

3 Il délivre l'attestation fédérale de formation professionnelle et le certificat fédéral de capacité.

Ordonnance sur la formation professionnelle, la formation continue et l'orientation professionnelle (OFOP) du 25 mai 2005 – Direction de l'instruction publique du canton de Berne

Art. 83 1 En collaboration avec l'organisation du monde du travail concernée, le service compétent de l'OSP - Office de la section professionnelle - statue sur la reconnaissance d'une formation acquise par des voies informelles et sur l'admission à la procédure de qualification.

2 La procédure de reconnaissance d'une formation acquise par des voies informelles se déroule de la manière suivante :

- a les compétences acquises en dehors des filières de formation habituelles à travers une expérience pratique, professionnelle ou non (autoévaluation), sont documentées dans un « portfolio » ;
- b ces compétences sont examinées et reconnues formellement (évaluation externe) par le service désigné (entreprise, institution de formation, association professionnelle) ;
- c l'Office de l'enseignement scolaire du 2e degré et de la formation professionnelle confirme ces compétences et délivre le certificat correspondant (validation).

Art. 84 La Direction de l'instruction publique règle par voie d'ordonnance les modalités de détail concernant notamment l'organisation et le déroulement des examens, les dispenses et les allègements ainsi que la procédure de qualification en cas de formation acquise par des voies informelles. Elle définit en particulier des critères de qualité pour la conduite de la procédure de reconnaissance et de validation.

Art. 126 ¹ La procédure de reconnaissance et de validation qui conduit au CFC est gratuite pour les personnes qui ne disposent pas d'un CFC ou d'un diplôme d'école moyenne. Les frais de matériel sont facturés.

² Les autres candidats et candidates prennent à leur charge au plus 60 pour cent des frais.

³ Si les procédures de validation sont conduites par des tiers, une contribution forfaitaire aux frais est versée. Le montant de cette contribution est calculé de manière à ce qu'elle couvre les coûts et à ce qu'elle ne revienne pas plus cher que si le canton fournissait lui-même la prestation.

Art. 139 La Direction de l'instruction publique règle par voie d'ordonnance (...)

k les modalités de détails concernant la procédure de qualification en cas de formation acquise par des voies informelles.

JURA

Le canton du Jura vit une profonde mutation dans l'organisation de la formation professionnelle.

Actuellement les différents secteurs de formation du secondaire II et du tertiaire sont répartis dans 4 départements avec notamment le Service de la formation professionnelle rattaché au Département de l'Economie et de la Coopération.

En principe, dès 2007, l'ensemble de la formation devrait être réuni dans un seul Département de la formation, de la culture et des sports, avec un Service du primaire et du secondaire I et un Service regroupant l'ensemble du secondaire II et du tertiaire.

Dans ce contexte, la nouvelle loi cantonale jurassienne sur la formation professionnelle, avec l'ancrage de la reconnaissance et la validation des acquis, ne sera élaborée qu'en 2006-2007.

NEUCHÂTEL

En date du 22 février 2005, le Grand Conseil neuchâtelois adoptait une nouvelle loi sur la formation professionnelle suite à la modification du cadre législatif fédéral en la matière. Cette loi renforce le partenariat entre les collectivités publiques et les organisations du monde du travail en vue d'offrir une formation adaptée aux attentes des entreprises et capable de garantir la meilleure employabilité des apprenants. Les nouvelles procédures de qualifications ouvertes à des personnes qui ont acquis des compétences en dehors du système de formation offrent des perspectives réelles qui favorisent la mobilité professionnelle et la formation continue des adultes.

L'entrée en vigueur de la loi cantonale est fixée à l'automne 2005.

Le canton de Neuchâtel s'appuiera sur des procédures de reconnaissance qui se fondent sur des bases reconnues et négociées entre les cantons, les organisations du monde du

travail et la Confédération. Il soutient également la collaboration intercantonale dans la conduite des procédures de qualifications.

Un règlement cantonal sur la reconnaissance et la validation des acquis est en cours d'élaboration.

FRIBOURG

Les textes des projets de la loi fribourgeoise d'application sur la formation professionnelle et sur l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, contenant chacun un certain nombre d'articles concernant le thème de la reconnaissance et de la validation des acquis ont été élaborés au sein des services respectifs. Ces articles sont actuellement en traduction pour la mise en consultation qui débutera au 1^{er} janvier 2006. Les projets de loi seront discutés au Grand Conseil fribourgeois lors de la session du printemps 2006.

Commission cantonale pour la reconnaissance et la validation des acquis

Pour élaborer et mettre en place une procédure unique de reconnaissance et de validation des acquis, le Conseil d'Etat a demandé la constitution d'une « Commission Cantonale de Reconnaissance et de Validation des Acquis ».

Cette Commission s'est constituée au printemps 2004 et sa composition assure une représentativité des divers milieux et acteurs impliqués dans cette thématique.

La Commission est constituée de représentants du ou de : - Service de l'Orientation Professionnelle et de la Formation des Adultes - Service de la Formation Professionnelle - Service Public de l'Emploi - Service du Personnel et de l'Organisation - l'Union Patronale du Canton de Fribourg - Syndicat Syna - Union syndicale fribourgeoise - La Chambre Fribourgeoise du Commerce, de l'Industrie et des Services

Un rapport écrit est prévu à l'attention du Conseil d'Etat à la fin décembre 2005.

Très rapidement la Commission s'est rendu compte de l'intérêt à dépasser les limites du canton pour traiter du thème de la reconnaissance et de la validation des acquis. C'est notamment pour cette raison que le canton s'est joint au projet de développement et de mise en place d'une procédure de validation des acquis pour l'espace BEJUNEFRI.

LES ACTIVITES DU GROUPE DE PROJET SUR LE TERRAIN

Les membres du groupe de projet ont réalisé, avec l'accord du groupe de pilotage, quelques expérimentations afin de se rendre compte des différents problèmes à résoudre à chaque niveau du dispositif illustré plus haut. Il s'agissait également d'entendre les réflexions, éventuellement les réticences, des partenaires concernés et d'étudier dans quelle mesure nous pouvions y remédier à l'avenir. L'objectif était donc clairement d'expérimenter, avec quelques professions, les différentes étapes du processus et d'en tirer des réflexions pour enrichir la procédure et huiler les rouages. Il s'agissait également de mettre en place une collaboration au sein de la plate-forme BEJUNEFRI pour la validation des acquis.

INFORMATIONS AUX DIFFERENTS PARTENAIRES DE LA VALIDATION DES ACQUIS

Matériel

Afin de faire connaître la problématique de la validation des acquis et de présenter le dispositif aux différents interlocuteurs concernés, nous avons préparé des diapositives de présentation et un flyer (voir annexe).

Séances d'information – groupes de travail

Nous avons animé de nombreuses séances d'information dans les différents cantons afin de sensibiliser les milieux concernés à la problématique de la validation des acquis

Berne

Dans le cadre de la plate-forme intercantonale de validation des acquis dans l'espace BEJUNEFRI, le CBC-CIP a entrepris, pour la région Berne francophone, une campagne d'information afin de présenter le dispositif à des partenaires, à savoir :

- ... Les acteurs de la formation du CIP à Tramelan
- ... Le Centre Technique de Décolletage et de Taillage du CIP à Tramelan
- ... La Convention patronale de l'industrie horlogère suisse
- ... L'association des fabricants de décolletages et de taillages (AFDT) : le comité ainsi que les membres de l'association
- ... L'Office de l'enseignement secondaire du 2ème degré et de la formation professionnelle
- ... Le groupe horloger CFCH-CIP
- ... L'orientation scolaire et professionnelle

Nous avons rencontré certains de ces partenaires à plusieurs reprises.

D'autres contacts ont été établis et les rencontres auront lieu :

- ... La Chambre d'Economie Publique - CEP du Jura bernois
- ... Le Centre de formation des professions de la santé de langue française du canton de Berne – CEFOPS de St-Imier

- ... Les Offices régionaux de placement

Nous avons également prévu de poursuivre l'information en 2006, notamment auprès des écoles professionnelles, des syndicats, des associations professionnelles.

Jura

Afin d'établir un lien entre les démarches élaborées par la plate-forme de validation des acquis dans l'Espace BEJUNEFRI et différents organismes du canton du Jura, un groupe de référence a été constitué. Il est composé :

- ... du chef et d'un collaborateur scientifique du Service de la formation professionnelle
- ... du directeur et d'un conseiller du Centre d'orientation
- ... de la cheffe des ORP
- ... du directeur d'une entreprise d'entraînement
- ... d'un directeur d'une école professionnelle

Les membres de ce groupe sont chargés de répercuter l'information sur le développement de la validation d'acquis de la plate-forme BEJUNEFRI dans leur cercle professionnel.

Dans le but de présenter le projet BEJUNEFRI et d'informer sur la situation de la validation des acquis en Suisse, nous avons rencontré, à plusieurs reprises parfois :

Neuchâtel

- ... les membres de la Commission cantonale pour le perfectionnement professionnel, composée des représentants des autorités cantonales, du Service de la formation professionnelle, des Offices d'orientation scolaire et professionnelle, des centres professionnels, des syndicats et syndicats patronaux, de l'Université, des centres de formation privés et des associations;
- ... les membres du comité directeur des centres professionnels suivants: CPLN – Centre professionnel du Littoral neuchâtelois, CIFOM - Centre interrégional des montagnes neuchâteloises, CPMB – Centre professionnel des métiers du bâtiment, CNIP – Centre neuchâtelois d'intégration professionnelle;
- ... les membres de l'association professionnelle des plâtriers et peintres en bâtiment;
- ... des responsables des ressources humaines et de la formation dans différentes entreprises et institutions.

Fribourg

- ... Entreprises
- ... Associations professionnelles
- ... Union Patronale
- ... Chambre fribourgeoise du commerce, de l'industrie et des services
- ... Experts des commissions d'apprentissage
- ... Service de la formation professionnelle
- ... Direction et enseignants de branches professionnelles et de culture générale des écoles professionnelles
- ... Institutions de formation pour adultes
- ... Syndicats
- ... Offices régionaux de placement
- ... Institutions d'aide aux personnes au chômage

EXPERIMENTATION POUR GESTIONNAIRE EN LOGISTIQUE ET MAÇON

Fribourg

Instituée par le Conseil d'Etat de Fribourg, la Commission cantonale pour la reconnaissance et la validation des acquis a décidé de se concentrer sur le niveau « formation professionnelle initiale » et de privilégier des secteurs dans lesquels la demande était importante, afin de répondre à des besoins réels, et de choisir des professions qui ont des associations professionnelles bien structurées, pour faciliter les démarches. Les domaines imaginés ont été les suivants : la construction (gros et second œuvre), les soins, la vente, le commerce, le bois, la logistique. Le choix s'est finalement porté sur les professions de « maçon » et de « gestionnaire en logistique ».

Pour des raisons stratégiques, il semblait important d'impliquer les maçons, car ils constituent un secteur d'activité important dans le canton; ils possèdent une association bien organisée, le nombre d'ouvriers non qualifiés, mais compétents, est important. La Commission a estimé que si l'expérience se révélait positive, elle pourrait par la suite éveiller l'intérêt des nombreuses autres professions du secteur de la construction.

Les gestionnaires en logistique ont également été choisis, car d'une part le centre de formation logistique de Marly - CFL - a déjà une grande expérience dans la reconnaissance et la validation des acquis; en effet, ses professionnels ont déjà fonctionné comme experts pour les candidats genevois. D'autre part, plusieurs personnes, intéressées à obtenir un CFC de gestionnaire en logistique par validation des acquis s'étaient déjà annoncées spontanément.

Une fois ces deux professions choisies, s'en est alors suivi un nombre important de rencontres avec les associations professionnelles, les experts de procédure de qualifications, les enseignants professionnels et de culture générale pour expliquer et préciser la démarche. Beaucoup de temps a été passé pour tenter de rassurer notamment les divers partenaires. Cette démarche provoque en effet de nombreuses questions, probablement de par son aspect novateur et en raison de la peur de l'apparition d'un Certificat Fédéral de Capacité « au rabais » qui aurait moins de valeur que le titre obtenu de manière habituelle. Il a donc fallu rassurer en expliquant que le niveau d'exigences est identique, et que seules diffèrent les procédures de qualifications qui peuvent être autres que les examens standards. Des référentiels de compétences propres aux deux professions ont aussi dû être développés.

Des séances d'informations ont ensuite été organisées à l'intention des candidats « maçon » et « gestionnaire en logistique » afin de leur expliquer le plus précisément possible le projet-pilote et la procédure de reconnaissance et de validation des acquis développée pour le canton de Fribourg (qui se réfère à la procédure BEJUNEFRI).

Il est à noter, et ceci est important à relever, pour bien démontrer la collaboration au niveau BEJUNEFRI, que chez les « gestionnaires en logistique » il y a quatre candidats fribourgeois et deux neuchâtelois qui suivent ensemble la procédure, tout en effectuant certaines étapes dans leur canton respectif.

Ces candidats « gestionnaire en logistique » ont terminé leur bilan de compétences et ont remis leur dossier ciblé au début du mois d'octobre 2005 à M. Kurzo, expert au Centre de formation logistique de Marly. Leurs dossiers seront analysés durant le courant du mois d'octobre et un préavis sera formulé en novembre 2005. C'est ensuite que seront éventuellement proposés les compléments de formation (théoriques et ou pratiques) ou alors directement organisées les procédures de qualification. Ces procédures de qualification se feront avant la fin de l'année et seront organisées en entreprise ou au CFL à Marly.

Huit candidats « maçon » effectuent actuellement un bilan de compétences qui se terminera en novembre 2005, de sorte que leur dossier ciblé pourra être analysé au mois de décembre 2005. La même logique que celle proposée aux gestionnaires en logistique leur sera ensuite appliquée. Quelques doutes subsistent pourtant quant à la bonne marche de la procédure d'une part pour la constitution du dossier ciblé et d'autres part pour les éventuels compléments de formation, les candidats étant tous originaires du Portugal et ne maîtrisant que partiellement la langue française. Mais cette expérience permettra certainement de tirer de nombreux enseignements et d'amener les modifications nécessaires pour la suite.



Le déroulement prévu pour les « gestionnaires en logistique » est le suivant :

- ... Fin du bilan de compétences durant le mois de septembre 2005
- ... Analyse du dossier-ciblé par les experts durant le mois d'octobre 2005.
- ... Suite au résultat de l'analyse, décision des candidats quant à la poursuite ou non de la procédure.
- ... Organisation des procédures de qualifications pour les branches pratiques et professionnelles d'ici la fin de l'année 2005.
- ... Organisation des procédures de qualifications pour la culture générale en début d'année 2006.
- ... Organisation, si nécessaire, des compléments de formation durant le printemps 2006.
- ... Validation et obtention du Certificat Fédéral de Capacité de « gestionnaire en logistique » pour les candidats ayant réussi toutes les procédures de qualifications en été 2006 (sous réserve évidemment de l'acceptation de l'OFFT).

La planification concernant les candidats « maçon » devrait être décalée de quelques mois.

Pour les deux professions, des commissions d'experts de branches pratiques, de branches professionnelles et de branches de culture générale ont été mises en place.

Les experts de branches pratiques et professionnelles effectueront leurs procédures de qualification en se basant sur les référentiels de compétences « maçon » et « gestionnaire en logistique » déjà utilisés, dans le cadre de la reconnaissance et de la validation des acquis, par le canton de Genève.

Les experts de branches de culture générale effectueront leurs procédures de qualification en se basant sur les référentiels déjà utilisés dans le cadre de la reconnaissance et de la validation des acquis par le canton du Valais.

Tous les experts susmentionnés suivront au mois de novembre et décembre 2005 une formation, afin d'être sensibilisés et initiés aux procédures de qualification alternatives et à leur méthodologie propre.

EXPERIMENTATION POUR GESTIONNAIRE EN INTENDANCE

Neuchâtel

Plusieurs personnes travaillant dans des homes ou autres institutions ont fait une demande au CPLN pour faire une reconnaissance d'acquis en vue du CFC de gestionnaire en intendance. Pour tester la démarche, nous avons expliqué le projet BEJUNEFRI à une candidate, en lui précisant les incertitudes auxquelles nous serions confrontés. Cette candidate a accepté de "jouer le jeu". Nous l'avons donc accompagnée dans sa démarche de bilan de compétences et dans la réalisation de son dossier ciblé en fonction du référentiel de compétences de l'"Ordonnance sur la formation professionnelle initiale de gestionnaire en intendance", (20.12.04) et les compétences ou "objectifs particuliers" du "Plan de formation pour l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de gestionnaire en intendance", (20.12.04).

Nous avons ensuite soumis son dossier ciblé à la présidente de la Commission d'examens, au doyen du secteur socio-hôtelier du CPLN⁴ ainsi qu'à la vice-présidente de l'association faîtière suisse "Economie familiale". Nous avons eu plusieurs séances de travail afin d'examiner les modalités possibles d'évaluation pour ce type de dossier. La présidente de la Commission d'examens et le doyen du CPLN sont allés sur le lieu de travail de la candidate pour étudier les possibilités d'évaluer les compétences de la candidate par observation de ses activités. Ils sont convaincus de la possibilité de cette modalité.

⁴ CPLN : Centre professionnel du Littoral neuchâtelois

Cependant, il reste à réaliser une grille d'évaluation pertinente et c'est un travail conséquent. Se pose actuellement le problème du financement pour l'indemnisation des experts qui feront le travail préparatoire et l'indemnisation des experts qui feront la vérification par observation.

EXPERIMENTATION POUR PEINTRE EN BATIMENTS

Neuchâtel

A la suite de son bilan de compétences⁵, réalisé dans le but de faire reconnaître ses compétences par l'institution dans laquelle il travaille, un peintre en bâtiments, sans CFC, mais avec 20 ans d'expérience professionnelle, prend conscience que ses compétences sont conséquentes et recouvrent en partie celles exigées par le "Règlement de fin d'apprentissage" (11.11.1981). Avec notre accompagnement, il a alors réalisé un dossier ciblé. Son employeur, favorablement impressionné, a souhaité nous rencontrer pour étudier la possibilité de faire valider ses compétences. L'employeur était donc prêt à soutenir financièrement la démarche.

Nous avons rencontré le président de l'Association neuchâteloise des maîtres plâtriers-peintres, qui, dans un premier temps, s'est montré très sceptique par rapport à ce type de démarche. Puis, après avoir lu et analysé le dossier ciblé du candidat, il a estimé qu'il était fort probable que celui-ci ait les compétences professionnelles pratiques requises et il a suggéré que celles-ci soient observées pour vérifier les dires du candidat.

Nous avons alors eu une séance avec le président de la commission d'examen et enseignant au CPMB - Centre professionnel des métiers du bâtiment, à Colombier ainsi qu'avec le directeur et l'enseignant de culture générale.

Ceux-ci se sont montrés opposés à une procédure de validation et n'ont offert au candidat que la possibilité de faire l'examen final avec les apprentis (3 jours de mise en situation au CPMB pour la pratique professionnelle). Le candidat aurait naturellement eu la possibilité de suivre les cours en auditeur avec les apprentis pour préparer l'examen pratique, s'il l'avait souhaité. Cette dernière mesure a été catégoriquement refusée par le candidat en raison de questions financières (nombreuses absences du lieu de travail) et pédagogiques (il ne souhaitait pas retourner en classe avec des jeunes).

Le résultat de cette démarche pose plusieurs interrogations, notamment celle de savoir dans quelle mesure les associations professionnelles, les écoles professionnelles seront dans l'obligation de répondre à l'art. 9⁶ de la Loi sur la formation professionnelle, c'est-à-dire de prendre véritablement en compte les expériences des candidats et donc de proposer aussi des évaluations adaptées.

EXPERIMENTATION POUR HORLOGER-PRATICIEN – UN MODULE

Berne

Le CBC-CIP a réalisé des travaux préliminaires dans le domaine de la reconnaissance des acquis pour le profil professionnel d'horloger praticien (CFC) en élaborant un référentiel de compétences.

En 2005, en accord avec la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse, il a été décidé de mener une expérience pilote de validation pour le module posage-emboîtage menant au CFC d'horloger.

⁵ "Démarche-Portfolio bilan de compétences", formation en groupe, au CBVA, Neuchâtel

⁶ Art. 9 : Les expériences professionnelles ou non, la formation spécialisée et la culture générale acquises en dehors des filières habituelles sont **dûment prises en compte**.

Pour réaliser cette action, nous avons rencontré l'association professionnelle y relative pour expliquer les principes de la démarche et élaborer ensemble les procédures de qualification.

Le CBC-CIP a accompagné un candidat à la validation dans l'élaboration et la préparation de son dossier ciblé.

La Convention patronale de l'industrie horlogère suisse a réuni une commission d'experts pour étudier et analyser le dossier, proposer des modalités d'évaluation et des éventuels compléments de formation. Cette commission s'est réunie le 26 octobre 2005 afin d'étudier le dossier ciblé du candidat. Suite à l'analyse du dossier, les experts ont souhaité rencontrer le candidat afin d'éclaircir certains points lors d'un entretien et d'une mise en situation à l'atelier de formation continue en horlogerie du CIP. Cette rencontre a eu lieu le 7 décembre 2005. Un rapport d'évaluation des experts est prévu d'ici la fin de l'année 2005.

Par ailleurs, le CBC-CIP souhaite également mener une expérience pilote dans le domaine de la mécanique pour le CFC de mécapratricien. A cet effet, nous avons rencontré une association professionnelle, l'Association des fabricants de décolletages et de taillages (AFDT), afin de leur présenter le dispositif BEJUNEFRI et de leur proposer de construire ensemble des procédures de qualification pour mener une expérience pilote.

Leur décision est prévue pour la fin de l'année 2005.

PREALABLES POUR LES ASSISTANTS EN SOINS ET SANTE COMMUNAUTAIRE CFC - ASSC

Jura

L'arrivée sur le marché de l'emploi des assistant-e-s en soins et santé communautaire crée une nouvelle dynamique dans le domaine des professions soignantes. C'est dans ce contexte qu'un projet devant permettre une certification fédérale d'assistant-e en soins et santé communautaire parmi des personnes travaillant dans des homes, hôpitaux ou des services de soins est en cours d'élaboration.

Dans un premier temps, afin de mieux préciser les besoins, une enquête a été menée auprès des personnes susceptibles d'acquérir un tel CFC. Plus de cent personnes ont montré de l'intérêt à entrer dans une telle démarche. Une majorité d'institutions souhaitent qu'une partie de leur personnel accède à ce CFC.

Le projet prévoit qu'une partie d'entre elles, notamment celles qui ont une formation d'aide soignante, pourra accéder au CFC par équivalence avec des modules complémentaires de formation ad hoc.

Pour les autres personnes, notamment pour celles qui ont une grande expérience professionnelle, il sera proposé une procédure de reconnaissance et de validation d'acquis telle que celle proposée par la plate-forme intercantonale de validation des acquis dans l'Espace BEJUNEFRI.

Ce processus devrait démarrer au début 2006, après avoir reçu l'aval du Gouvernement jurassien.

Dans la perspective d'une expérience intercantonale, visant à développer les différentes phases du processus de validation, le projet pourrait être étendu à l'Espace BEJUNEFRI.

Neuchâtel

En juin 2005, une rencontre a lieu entre différents partenaires intéressés par le nouveau CFC d'ASSC, soit la responsable de la formation aux Hôpitaux, deux représentants du SFP et un représentant du Centre Pierre Coullery, institution de formation et le CBVA – accompagnement au dossier ciblé.

Dans le domaine concerné, de nombreuses personnes d'horizons différents pourraient bénéficier d'une démarche de reconnaissance et de validation d'acquis. Certaines personnes en possession d'un titre, tel qu'aide-infirmière par ex., pourraient bénéficier en partie d'une démarche d'équivalence (pour les compétences déjà attestées), d'une démarche de validation (pour les compétences développées par l'expérience) et, si besoin est, d'une formation complémentaire. Plusieurs scénarii seraient envisageables, selon le parcours professionnel et de formation des différents candidats.

Ce projet pourrait se faire en collaboration dans l'Espace BEJUNEFRI, avec l'avantage d'une même stratégie et d'un bassin de recrutement plus large, ce qui permettrait de mettre en place une formation modulaire efficiente.

PREALABLES POUR LES CUISINIERS

Neuchâtel

Un cuisinier dans une institution a réalisé son bilan de compétences au CBVA dans le but de faire reconnaître ses compétences par son employeur. Dernièrement, celui-ci a repris contact avec le CBVA pour poursuivre la démarche et se faire valider des acquis dans le but d'obtenir un CFC. Son employeur le soutient dans ce projet et est prêt à participer financièrement.

Cette personne, d'origine portugaise, a longtemps été boulanger-pâtissier dans son pays. Actuellement, il réalise souvent des produits de boulangerie et pâtisserie destinés aux résidents de son institution. Nous sommes ici en présence d'une personne qui est "à cheval" sur deux CFC, qui possède une large palette de compétences, mais celles-ci se distribuent dans deux référentiels distincts.

Nous avons pris contact avec le doyen du secteur socio-hôtelier du CPLN afin de voir dans quelle mesure il serait possible de mettre sur pied une démarche de validation d'acquis dans ce domaine. Pour des raisons pratiques, le doyen lui a conseillé de valider ses compétences de cuisinier et de suivre la formation pour les compétences nécessaires à l'obtention du CFC de cuisinier.

PREALABLES POUR LA CULTURE GENERALE

Neuchâtel

Dans le cadre la nouvelle loi sur la formation professionnelle et la validation des acquis, le Chef de service de la formation professionnelle a mandaté un groupe de travail, constitué des 3 responsables de l'enseignement de la culture générale dans les centres professionnels de Neuchâtel, pour élaborer une formation modulaire de l'enseignement de la culture générale et prévoir des modalités pour la vérification et la validation des compétences des adultes. Ce groupe de travail a pris connaissance des expériences réalisées à Genève et en Valais, a participé à des séances de travail au niveau romand, et a élaboré un concept modulaire à partir du contexte neuchâtelois : 5 modules d'une durée de 40 périodes, chaque module définissant les compétences à démontrer, les objectifs du module et des suggestions d'activités culturelles. Un des modules est le travail personnel

sur un thème, en principe obligatoire. Pour débiter dans la formation modulaire, le candidat devra démontrer des pré-requis langagiers. Le groupe de travail va présenter son rapport au chef de service fin décembre 2005. Il restera alors à définir les modalités de vérification de chaque module ainsi que les critères d'évaluation (grille d'évaluation), pour l'analyse des dossiers.

PREALABLES POUR L'ATTESTATION FEDERALE

Neuchâtel

La loi fédérale sur la formation professionnelle offre également aux associations professionnelles, la possibilité de mettre sur pied une attestation fédérale, d'une durée de 2 ans. Cette attestation fédérale pourrait être intéressante dans le domaine de l'horlogerie, par exemple, où certains besoins ont été repérés. Il s'agirait de mettre sur pied une attestation d'opérateur sur machine automatisée (chaîne de production). Elle serait insérée dans la filière opérateur-mécanicien-polymécanicien. Il faudrait naturellement entamer la démarche avec les associations faîtières concernées. Une entreprise neuchâteloise s'est montrée intéressée et serait prête à mettre à disposition un ou deux de ses collaborateurs pour tester la démarche. Un tel projet nécessiterait des moyens financiers et pourrait faire l'objet d'une demande de subventionnement à l'OFFT.

ATTESTATION

Il reste à définir si les candidats, dont certaines compétences sont insuffisantes ou absentes pour obtenir une validation menant au CFC, pourraient recevoir une attestation ne mentionnant que les compétences qui ont pu être validées. Chaque candidat aurait donc une attestation personnalisée. Pour illustrer cette situation, nous pouvons nous référer à l'exemple du "cuisinier-boulangier-pâtissier" ci-dessus, qui est en possession d'une partie seulement des compétences des deux CFC. L'attestation attesterait que ses compétences ont été validées par des professionnels de la branche concernée.

Cette attestation serait donc différente de l'attestation fédérale qui, elle, fixe des compétences bien définies dans l'ordonnance. Il s'agit encore de clarifier la pertinence de cette attestation auprès des milieux concernés.

CONCLUSION

Au cours de notre projet, nous avons pu constater combien l'enjeu de la validation des acquis était primordial. Si l'on doit désormais se former tout au long de la vie, il faut favoriser une meilleure prise en compte des acquis expérientiels, pour les professionnels de tout niveau. Pour les personnes non qualifiées, il est primordial qu'elles se voient offrir une "seconde chance" de faire valoir ce qu'elles ont appris autrement que par les voies d'accès traditionnelles, c'est-à-dire de reconnaître une valeur formative à l'ensemble de leurs expériences professionnelles, sociales, associatives et autres. Nous l'avons dit plus haut, la validation des acquis est un facteur motivationnel important pour la reprise d'une formation. En évitant de devoir "apprendre ce qu'il sait déjà", en voyant que son expérience est véritablement prise en compte, le candidat se montre très ouvert à combler ses lacunes en suivant les compléments de formation nécessaires à l'obtention du titre.

Les candidats considèrent aussi la validation des acquis comme un moyen de promotion sociale et donc de valorisation de soi, ce qui a pour conséquence qu'ils ont envie de relancer une dynamique de formation, dans une logique de promotion sociale ou de mobilité interne ou externe. En effet, la validation des acquis permet de réduire les écarts en termes de titre entre plusieurs employés exerçant les mêmes activités et elle offre aux personnes les moins qualifiées, mais largement expérimentées, la possibilité d'accéder de façon économique et relativement rapide au même niveau de formation et de titre.

Lors de discussions que nous avons eues avec différents interlocuteurs des entreprises nous avons pu observer que la validation des acquis valorise l'entreprise qui apparaît comme un des lieux privilégiés de la production des connaissances et des compétences.

Au terme du projet, nous observons avec vive satisfaction que la collaboration est possible et efficace entre les représentants des quatre cantons impliqués. Une culture commune s'est peu à peu mise en place et a participé à l'initialisation et la réalisation de projets novateurs. C'est avec plaisir que nous avons constaté que les objectifs que nous nous étions fixés au départ du projet ont tous été atteints de manière satisfaisante ou très satisfaisante.

Le dispositif retenu sera mis en place dans les quatre cantons tout en permettant des collaborations à tous les niveaux de la démarche. L'expérience avec les gestionnaires en logistique illustre particulièrement ce type de collaboration, c'est-à-dire que la préparation du dossier ciblé est réalisée dans un canton et la vérification des compétences dans un autre; ceci est rendu possible suite à la définition commune de la démarche de bilan de compétences et de la trame du dossier ciblé.

La création récente du groupe de travail pour la validation des acquis, émanant de la CRFP - Conférence romande des chefs de la formation professionnelle, poursuivra le travail de collaboration intercantonale en élaborant des conventions intercantionales concernant la problématique de la validation des acquis.

EVALUATION PAR LES GROUPES DE PILOTAGE ET DE PROJET, SELON LES CRITERES POUR LES PROJETS DE L'OFFT

En sus de l'évaluation de notre travail par rapport aux objectifs spécifiques de notre projet, nous reprenons ici les critères généraux de l'OFFT.

COLLABORATION AU NIVEAU FEDERAL

Les membres du groupe de pilotage, représentants de l'autorité cantonale et des OMT, ont tous des fonctions pour lesquelles ils sont en étroite relation avec l'actualité de la formation continue au niveau fédéral. Plusieurs participent au groupe de travail pour la validation des acquis, émanant de la CRFP - Conférence romande des chefs de la formation professionnelle.

Les membres du groupe de projet se tiennent régulièrement au courant de l'actualité de la formation continue et ont participé à différents groupes de travail au niveau fédéral; leurs activités ont été explicitées dans ce rapport.

INTERCANTONALISME

Dès la mise sur pied du projet, l'intention a été de travailler à un dispositif commun pour l'Espace BEJUNEFRI, soit 4 cantons : Berne, Jura, Neuchâtel et Fribourg. Des personnalités des autorités cantonales et des organisations du monde du travail de chaque canton se sont réunies à plusieurs reprises pour mettre en commun leurs réflexions et propositions et mettre sur pied une collaboration intercantonale. Les professionnels de la validation d'autres cantons ont été consultés et leurs expériences ont été prises en compte pour l'élaboration de notre dispositif.

PROJET NOVATEUR

A l'heure du dépôt de la demande de subvention, aucun dispositif global n'existait dans le domaine de la validation des acquis. Nous avons donc dû imaginer des solutions pour la validation des acquis, et ce au fur et à mesure de la mise sur pied de ce dispositif. Notre projet est également une contribution à la réflexion dans ce domaine qui est maintenant développée au niveau de l'OFFT.

RESPECT DES CRITERES QUALITE POUR LE DISPOSITIF GLOBAL

Tout au long de la mise sur pied du dispositif, ainsi que lors des expériences entreprises par chacun, l'attention s'est portée sur le respect des critères Qualité dans le domaine de la formation d'adultes et de la validation des acquis. Ils rejoignent ceux précisés par l'OFFT qui se base sur les "Common European principles for validation of non-formal and informal learning".

EGALITE HOMME-FEMME (GENDER FRAGE)

Les membres du groupe de projet ont été très attentifs à ce critère, à plusieurs égards :

- a) le groupe de projet se compose de 5 membres, professionnels du bilan de compétences, soit deux femmes (dont la cheffe de projet) et trois hommes.
- b) les actions menées concernent des professions qui sont exercées par les deux genres, mais en majorité :
 - ... femmes pour le travail concernant les gestionnaires en intendance
 - ... femmes concernant les assistantes en soins et santé communautaire
 - ... hommes concernant les gestionnaires en logistique
 - ... hommes concernant les maçons
 - ... hommes concernant les peintres en bâtiment
 - ... hommes et femmes pour l'horlogerie

ANNEXES**DISPOSITIF BEJUNEFRI****DOSSIER CIBLE - MEMENTO**