



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE
Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT

New OECD Activity on Recognition of Non-Formal and Informal Learning

Reconnaissance et validation des acquis

**Etat des lieux : rapport de la Suisse
à l'attention de l'OCDE**

Berne, mai 2008

Impressum

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)

Comité de pilotage

Blaise Roulet, président,
Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)
Ursula Renold, directrice de l'Office fédéral de la formation professionnelle
et de la technologie (OFFT)
Hans Ambühl, secrétaire général de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction
publique (CDIP)

Groupe de projet

Ralph Thomas, chef de projet, psychologue du travail
François Grandjean, Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche (SER)
Michèle Longpré, Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)
Nicole Aeby-Egger, Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)
Suzanne Monnier, Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)
Susanna Mühlethaler, Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)

Groupe d'accompagnement

Berno Stoffel, responsable du groupe d'accompagnement, Institut fédéral des hautes études en for-
mation professionnelle (IFFP)
Anita Calonder, Association CH-Q / Programme suisse de qualification pour le parcours professionnel
Roland Hohl, Union suisse des arts et métiers (USAM)
Urs Meyer, Union patronale suisse (UPS)
Jean-Daniel Zufferey, Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) /
Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP)

Auteur

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)
Informations réunies par Ralph Thomas, psychologue du travail, Biel/Bienne

La Suisse autorise l'OCDE à inclure le présent rapport sur le site internet de l'OCDE.
Ce rapport a été préparé par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
(OFFT) au titre d'une contribution dans le cadre de l'activité de l'OCDE « *Recognition of Non-formal
and Informal Learning* ». Les opinions exprimées dans le présent rapport n'engagent que leurs au-
teurs et non pas l'OCDE ou les pays membres.

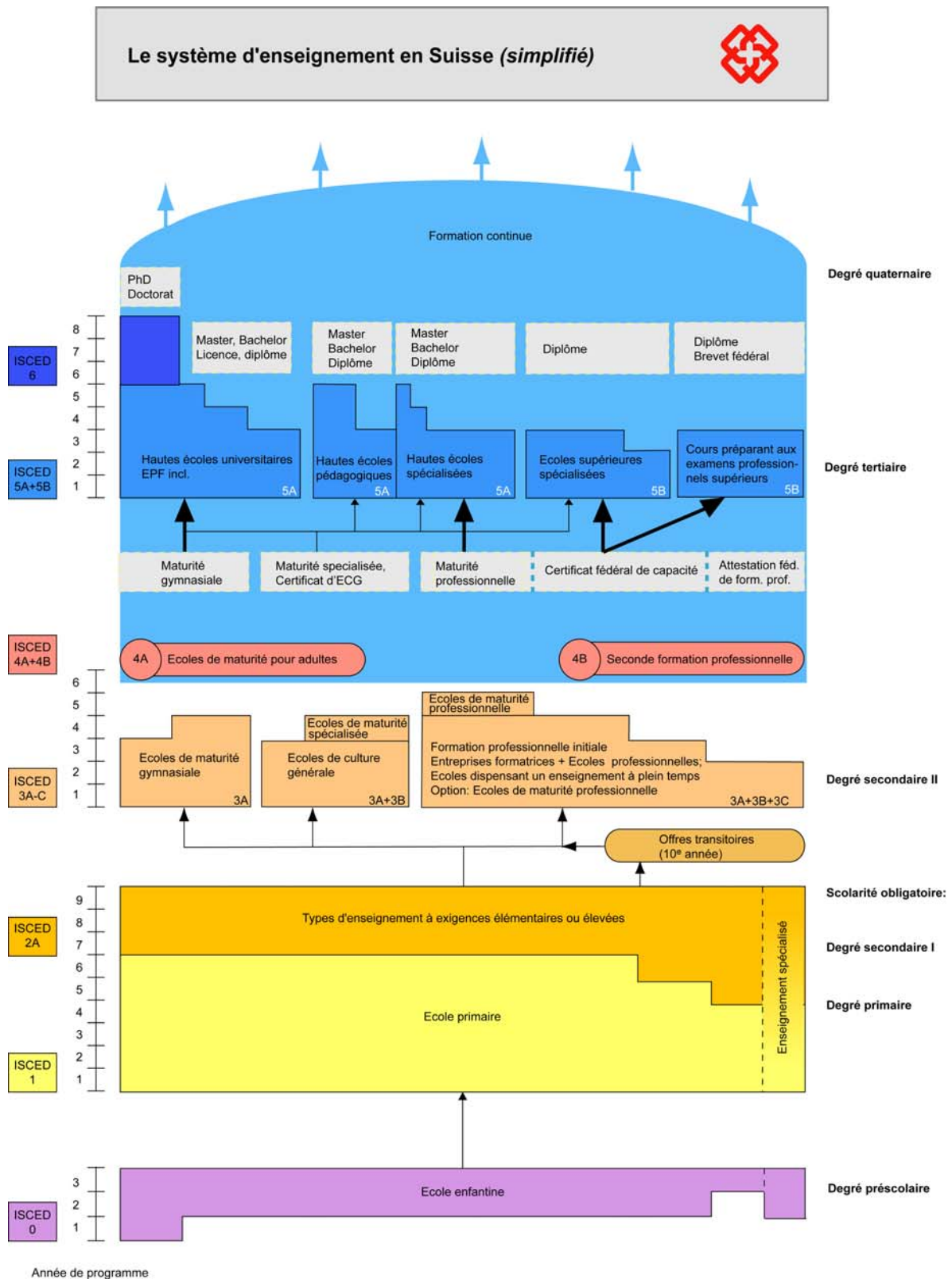
Les droits et autorisations en matière de reproduction sont indiqués sous :
www.oecd.org/document/56/0,3343,fr_21571361_33915056_34519013_1_1_1_1,00.html

Table des matières

0. Introduction	1
0.1. Caractéristiques du système éducatif suisse	1
0.2. Délimitation du domaine traité dans ce rapport	3
1. Contexte	6
1.1. Evolution démographique	6
1.2. Internationalisation	13
1.3. Nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC)	14
1.4. Evolutions économiques, défis, pénuries/disparités	16
1.5. Evolution sociale	25
1.6. Autres	26
2. Structures institutionnelles	28
2.1. Structures politique et légale	28
2.2. Rôle de l'Etat et des autorités impliquées	40
2.3. Ressources	46
3. Dispositif technique	49
3.1. Qualifications, systèmes et structure de qualification	49
3.2. Systèmes de crédits : capitalisation et transfert	53
3.3. Méthodes et procédures d'évaluation	53
4. Position et attitudes des partenaires	61
4.1. Caractéristiques des partenaires	61
4.2. Accès	67
4.3. Participation	69
4.4. Effets de motivation et effets dissuasifs	70
4.5. Autres	72
5. Avantages et défis de la validation des acquis	73
5.1. Avantages économiques	73
5.2. Avantages en termes de formation	74
5.3. Avantages sociaux	75
5.4. Avantages individuels (personnels)	76
6. Conclusions et défis	77

0. Introduction

0.1. Caractéristiques du système éducatif suisse



Les compétences du système éducatif suisse sont réparties entre la Confédération, les cantons et les communes. Les compétences législatives, financières et exécutives diffèrent en fonction du degré de formation et du type d'institution. Ce sont les cantons qui assument la responsabilité première pour l'instruction publique.

Le système éducatif suisse, tout comme le système politique en général, est marqué par :

- le fédéralisme (la souveraineté des cantons),
- la décentralisation (compétence des instances cantonales et communales),
- la subsidiarité des mesures politiques (le principe que les échelons supérieurs comme la Confédération ou les cantons n'édictent des prescriptions et n'assument des responsabilités que lorsque les échelons subordonnés n'arrivent pas à trouver de solution uniforme ou harmonisée au moyen de la coordination),
- et la démocratie semi-directe (scrutins, initiatives populaires, référendums).

Scolarité obligatoire

Les enfants entrent à l'école primaire au plus tôt à six ans. La fréquentation en est obligatoire et gratuite pour tous les enfants. Dans 20 cantons, l'école primaire dure 6 ans ; dans les autres, 4 ou 5. A la différence du degré secondaire I, les élèves du degré primaire ne sont pas répartis en différents niveaux en fonction de leurs résultats.

Degré secondaire II

C'est au degré secondaire II que s'acquièrent les premières qualifications après l'école obligatoire. Le titre qu'obtiennent ainsi les jeunes (certificat de fin d'apprentissage, maturité professionnelle, maturité gymnasiale ou spécialisée) leur ouvre les portes de la formation tertiaire (formation professionnelle supérieure, haute école spécialisée, université) ou leur permet d'entrer dans la vie active en tant que main-d'œuvre qualifiée.

En Suisse, la **formation professionnelle** est la tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail. Ces trois partenaires associent leurs efforts pour assurer une formation professionnelle de qualité et suffisamment de places d'apprentissage. Dans le cadre de la **formation professionnelle initiale**, l'apprentissage se base sur un système dit « dual » qui conjugue la pratique professionnelle en entreprise et les cours à l'école professionnelle.

Degré tertiaire

Au niveau tertiaire, on distingue deux types de formations : la formation professionnelle supérieure (tertiaire B) et la formation de niveau haute école (tertiaire A).

Au niveau tertiaire B, la **formation professionnelle supérieure** comporte une grande variété de formations et d'exams. Les filières des écoles supérieures ainsi que les exams professionnels fédéraux et les exams professionnels fédéraux supérieurs sont reconnus par la Confédération. Ils exigent une formation achevée du degré secondaire II et, pour les deux types d'exams professionnels, quelques années d'expérience professionnelle.

Au niveau tertiaire A, les **hautes écoles** comprennent :

- les **hautes écoles universitaires** (HEU), c'est-à-dire les 10 universités cantonales, 2 écoles polytechniques fédérales et divers instituts universitaires ;
- les **hautes écoles spécialisées** (HES) et les hautes écoles pédagogiques (HEP).

Conformément aux principes de la réforme de Bologne, un premier cursus permet d'atteindre le degré de « bachelor », prérequis pour le second cursus de « master ». Ensemble, les études de bachelor et de master remplacent, au niveau universitaire, les études de diplôme ou de licence connues jusqu'alors. Les titulaires d'un master universitaire peuvent être admis au doctorat.

Actuellement, des réformes sont réalisées à tous les niveaux du système éducatif : monitoring, harmonisation et compétences linguistiques au niveau de l'école obligatoire, uniformisation de la durée des degrés scolaires et du passage d'un degré à l'autre et optimisation du passage de l'école obligatoire au niveau secondaire II, l'emploi des technologies d'information et de communication ou la redéfinition des hautes écoles moyennant une législation et un pilotage intégrés de celles-ci ne sont que quelques-uns des chantiers ouverts qui ont pour objectif commun le maintien de la compétitivité de la Suisse et la mobilité dans la formation.

0.2. Délimitation du domaine traité dans ce rapport

L'objet de la question de l'OCDE donnant lieu au présent rapport, c'est la manière d'identifier, de comparer, de prendre en compte, de reconnaître et de valider des éléments d'apprentissage acquis par une personne de manière informelle et non formelle, c'est à dire par l'expérience de la vie et la pratique sur le lieu de travail. Il s'agit d'une manière individuelle, souvent non structurée, d'acquérir des compétences. Elle se distingue radicalement d'un cursus de formation formelle dont l'essence réside dans l'existence d'un programme structuré, prédéfini, doté d'un concept et d'objectifs pédagogiques dont les tenants et aboutissants sont vérifiés par des procédures de qualification garantissant la qualité des acquis.

En Suisse comme dans d'autres pays, les notions de « **reconnaissance** » et de « **validation** » **des acquis** » sont utilisées pour des procédures de différentes natures, mais qui ont en commun de prendre en compte l'expérience et les acquis de la personne et de les « reconnaître » ou de les « rendre valides » dans différents contextes et à des fins diverses : soit pour accéder à une formation ou pour l'écourter individuellement, soit pour obtenir un titre ou un diplôme ; parfois même, la notion de validation des acquis est utilisée pour les procédures d'évaluation et de qualification finales qui font suite à une formation formelle.

Dans le cadre de ce rapport, on parle de

⇒ « **validation des acquis** » lorsqu'il s'agit de prendre en compte l'expérience de la personne et de **valider** les acquis correspondant aux exigences requises en termes de compétences pour l'obtention d'un certificat, diplôme ou titre. La validation des acquis est donc toujours liée à un cadre de référence, normalement défini dans un profil de qualification.

Ceci est pratiqué en Suisse notamment dans le **domaine de la formation professionnelle initiale**. Dans la plupart des cas, « l'attestation des acquis » délivrée par l'organe de validation correspond cependant dans un premier temps à une partie seulement des exigences globales requises pour un titre donné de la formation professionnelle initiale ; les lacunes doivent être comblées par des compléments de formation qui seront évalués au terme de celle-ci.

Dans les chapitres 2 à 5 de ce rapport, il sera essentiellement question de validation des acquis telle qu'elle est définie ci-dessus. Comparé à l'ensemble du système éducatif suisse, c'est en effet le domaine de la formation professionnelle initiale qui délimite le plus clairement la prise en compte des éléments d'apprentissage acquis de manière informelle et non formelle, en donnant un cadre national permettant d'obtenir un titre qualifiant.

Notons cependant que de tels dispositifs de validation des acquis ne sont appliqués pour l'instant que dans quelques cantons et pour un nombre restreint de métiers. La généralisation et le développement des dispositifs pour l'ensemble de la Suisse est actuellement en phase de mise en œuvre.

La notion de « reconnaissance des acquis » est plus large et dès lors aussi plus complexe à cerner dans son application.

Dans le cadre de ce rapport, on parle de

⇒ « **reconnaissance d'acquis** » ou de « **procédure d'équivalence** » lorsqu'il s'agit :

1) de prendre en compte l'expérience de la personne et de **reconnaître** ses acquis afin de lui permettre d'entrer dans un cursus de formation ou d'accéder à un examen.

Ceci est pratiqué en Suisse notamment dans le **domaine de la formation professionnelle supérieure** (accès aux écoles supérieures et aux examens professionnels fédéraux) et dans le **domaine des hautes études** (accès aux HES/HEP et à certaines universités) ;

2) de prendre en compte l'expérience de la personne et de **reconnaître** ses acquis afin de la dispenser de certains modules de formation dont les compétences sont déjà acquises.

Le champ d'application de la reconnaissance des acquis est très large et différent selon l'institution, le type ou niveau de formation ou encore selon le secteur professionnel. En raison de cette diversité, de cadres très variables et peu homogènes, de données disparates, peu disponibles et peu standardisées, il n'existe que peu ou pas d'évidence dans ce domaine en Suisse. C'est pourquoi le domaine de **la reconnaissance des acquis n'a été intégré que de manière très marginale dans les réponses** apportées aux questions structurant les chapitres 2 – 5 de ce rapport.

Ci-après, cependant, un **bref aperçu de quelques domaines d'application de la « reconnaissance » des acquis en Suisse**.

Domaine de la formation professionnelle

La reconnaissance des acquis dans la formation professionnelle supérieure

La formation professionnelle supérieure vise à transmettre et à acquérir « les qualifications indispensables à l'exercice d'une activité professionnelle complexe ou impliquant des responsabilités élevées »¹. L'examen professionnel (approfondissement et élargissement des connaissances) et l'examen professionnel supérieur (excellence professionnelle) sont l'aboutissement de qualifications complémentaires acquises sur la base d'un métier appris. C'est pourquoi les prérequis formels sont en règle général un titre de la formation professionnelle initiale du niveau secondaire II et plusieurs années de pratique. Seuls les examens sont réglementés, mais pas les cours préparatoires. Théoriquement, il est donc possible de s'y préparer en autodidacte. Si le titre prérequis du niveau secondaire II fait défaut, le candidat peut présenter un dossier lui permettant de démontrer que son expérience et ses compétences professionnelles sont équivalentes au titre prérequis. La commission qualité compétente peut dès lors **reconnaître ces acquis et permettre l'accès à l'examen correspondant**. Il existe au niveau tertiaire B également des cursus de formation dans les écoles supérieures. Là aussi, un titre du niveau secondaire II est en principe requis. S'il fait défaut, il existe des possibilités d'accès par reconnaissance des acquis.

Dans le domaine de la formation professionnelle supérieure, un monitoring des pratiques de reconnaissance des acquis serait particulièrement indiqué, puisqu'il n'est actuellement possible d'avoir une idée que très partielle de celles-ci. Un tel monitoring permettrait de favoriser une mise en réseau des acteurs, de mettre en évidence les bonnes pratiques et, dès lors, de les harmoniser et de mieux en assurer la qualité.

La reconnaissance des acquis au niveau cantonal

Actuellement, trois cantons pratiquent une forme de reconnaissance des acquis qui consiste, en collaboration avec les organisations du monde du travail, à reconnaître des compétences

¹ loi sur la formation professionnelle LFPPr art. 26¹

dans un domaine professionnel (parfois même des éléments de plusieurs métiers, par exemple du bâtiment), et de les faire attester officiellement par le canton, sans que cela soit dans le cadre d'un titre officiel de la formation professionnelle. Cette forme de reconnaissance peut être utile pour des personnes peu qualifiées, lorsque des compétences scolaires, notamment de connaissances de la langue font défaut, et permettre d'améliorer les chances d'employabilité sur le marché du travail.

Par ailleurs, le guide pour la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale prévoit que « la personne qui n'obtient pas l'attestation après avoir répété la procédure de qualification a le droit de demander que ses compétences individuelles soient prises en compte. »

Domaine des hautes études

La reconnaissance de compétences dans les hautes écoles spécialisées (HES)

Dans les hautes écoles spécialisées (HES), la mise en œuvre de procédures destinées à reconnaître des acquis est en voie d'élaboration. Il existe en effet une volonté politique clairement définie à ce sujet au niveau national dans le cadre de la loi sur les hautes écoles spécialisées (HES) qui stipule : *les expériences, professionnelles ou non, la formation spécialisée et la culture générale acquises en dehors des voies de formation habituelles doivent être prises en compte de manière appropriée.* Il n'existe aucun monitoring ni de pratique harmonisée dans ce domaine. Organes responsables des HES de droit public situées sur leur territoire, les cantons sont souverains pour décider des modalités touchant à la reconnaissance des acquis obtenus d'une manière non formelle et informelle. Cela concerne avant tout les conditions d'admission aux études dans les HES.

Pour la Conférence des Recteurs des Hautes Ecoles Spécialisées Suisses (KFH), la reconnaissance des acquis obtenus de manière non formelle et informelle prendra une importance croissante et la KFH entend bien en tenir compte. Concernant l'admission aux études dans les HES, un projet de reconnaissance curriculaire en faveur des personnes non titulaires d'un diplôme de niveau secondaire II est en cours d'élaboration.

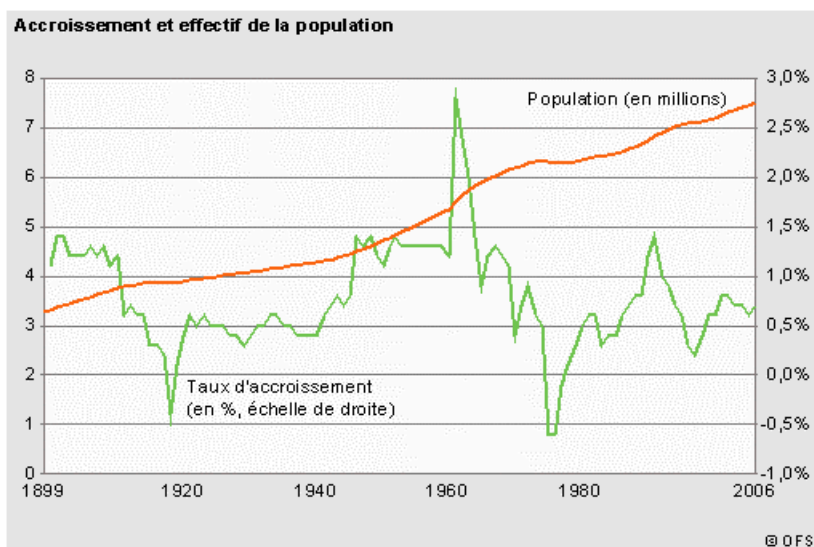
La reconnaissance de compétences dans les hautes écoles universitaires (HEU)

En ce qui concerne les hautes écoles universitaires, la reconnaissance d'éléments d'apprentissage acquis de manière non formelle et informelle joue surtout un certain rôle au niveau de l'admission aux cursus universitaires. A l'exception des écoles polytechniques fédérales (ETH Zurich, EPF Lausanne), les hautes écoles universitaires relèvent de la compétence des cantons. Dès lors, il incombe aux instances cantonales de définir les conditions d'admission pour les universités cantonales. Pour l'accès à une haute école universitaire, une maturité reconnue par la Confédération (ou un titre jugé équivalent) est normalement requise. Toutefois, plusieurs universités cantonales, notamment francophones et italophone, ont réglementé l'accès aux hautes études universitaires dans les cas où le titre requis fait défaut. La pratique de la reconnaissance des acquis au niveau universitaire est cependant encore peu répandue et peu documentée.

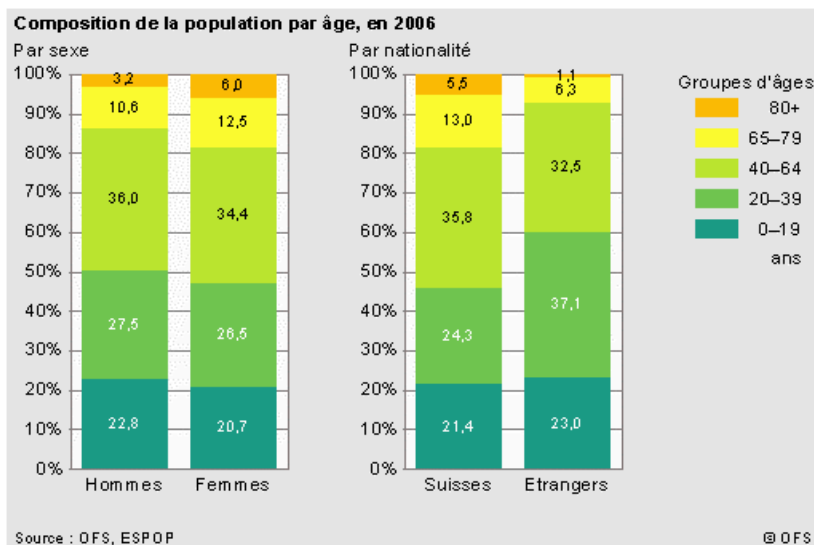
La Conférence des Recteurs des Universités Suisses (CRUS) a formulé des recommandations pour le renouvellement coordonné de l'enseignement des hautes écoles universitaires suisses dans le cadre du processus de Bologne. Elle relève que les compétences et les crédits correspondants que l'étudiant/e a acquis dans une autre haute école, à l'étranger ou en Suisse, ou dans le cadre d'un autre programme d'études au sein de la même haute école, peuvent être reconnus. Cette décision devrait résulter de la prise en considération des compétences acquises et ne devrait pas exclusivement se baser sur des critères formels. Il est cependant toujours laissé à l'appréciation de la haute école de décider si, pour un certain programme d'études, des compétences pertinentes ont déjà été acquises.

1. Contexte

1.1. Evolution démographique²



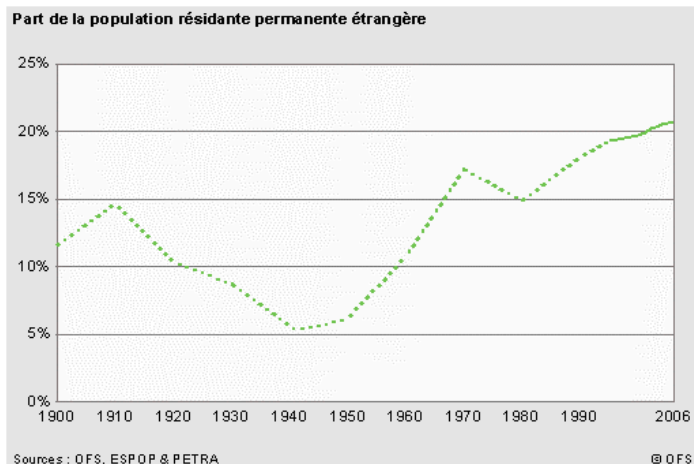
L'effectif de la population en Suisse a plus que doublé depuis le début du 20^e siècle : de 3,3 millions (en 1900) à 7,5 millions de personnes (en 2006). Entre 1970 et 1980, les taux d'accroissement total ont été au plus bas. Depuis 2000, l'accroissement annuel se situe entre 0,6% et 0,8%.



Dans les groupes d'âges plus jeunes, les hommes sont surreprésentés, alors que dans les groupes d'âges plus élevés, le rapport des sexes est inversé au profit des femmes qui marquent une espérance de vie plus longue. La pyramide des âges de la population étrangère se distingue essentiellement de celle des citoyens suisses par le groupe d'âges des 20-39 ans, qui compte plus d'un tiers (37%) de son effectif,

contre 24% chez les Suisses. Ceci résulte du fait que la structure d'âge des étrangers qui immigreront chaque année est nettement plus jeune que celle des citoyens suisses, aussi en raison des autorisations de regroupement familial. De plus, dans la population étrangère, la proportion des personnes âgées qui retournent dans leur pays d'origine après leur retrait de la vie professionnelle est toujours haute : seuls 7% des étrangers ont 65 ans ou plus, alors que cette proportion atteint 19% chez les Suisses.

² Source pour l'ensemble des données de ce chapitre : site officiel de l'Office fédéral des statistiques (OFS)



La population étrangère a subi, au cours du 20^e siècle, d'importantes fluctuations qui étaient liées à la situation économique et politique. En 1910, la proportion d'étrangers en Suisse était déjà de 14,7%. Cette valeur a été dépassée en 1967. A l'exception d'une baisse dans les années 1975 à 1979 ainsi que d'un léger recul en 1983, la proportion des étrangers a augmenté continuellement par la suite et s'élève à 20,7% en 2006.

Les statistiques de l'OFS (notamment PETRA, 2006) indiquent que la composition de la population étrangère résidant en Suisse s'est transformée ces dernières années : de manière générale, on marque un recul des immigrés provenant de pays voisins alors que le nombre de personnes originaires de pays lointains n'a cessé de croître. On observe un afflux d'immigrés en provenance d'ex-Yougoslavie dans les années 90. La population résidante étrangère est devenue plus hétérogène qu'autrefois : diverses cultures, diverses langues et des niveaux de formation très différents selon le pays d'origine.

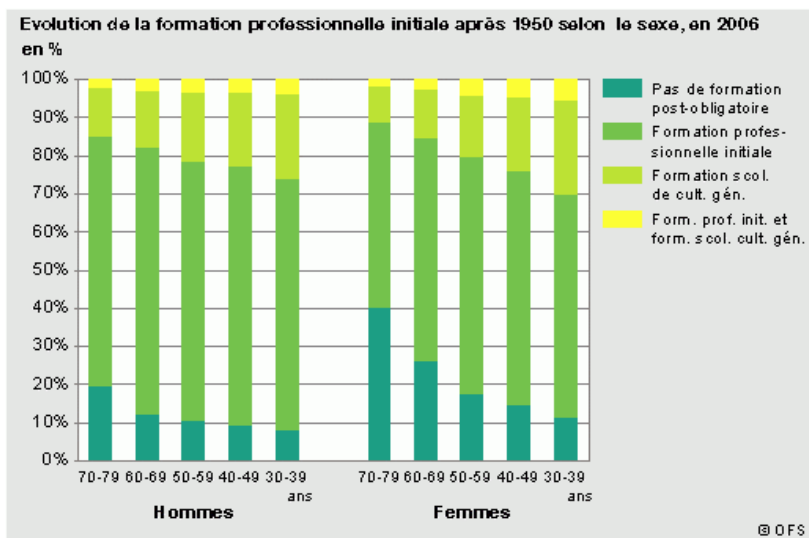
En résumé, on constate :

- un effectif de la population résidante en augmentation
- un vieillissement de la population
- une jeune génération peu représentée
- une augmentation et une transformation (diversification) de la population étrangère, notamment dans le segment en âge de travailler.

1.1.a) How have the profiles (age, ethnicity, sex, socio-economic backgrounds) of learners changed/diversified for overall post-secondary education institutions (higher education, further education and vocational education and training, professional training, etc.)? Is there any evidence of admission and graduation rates?

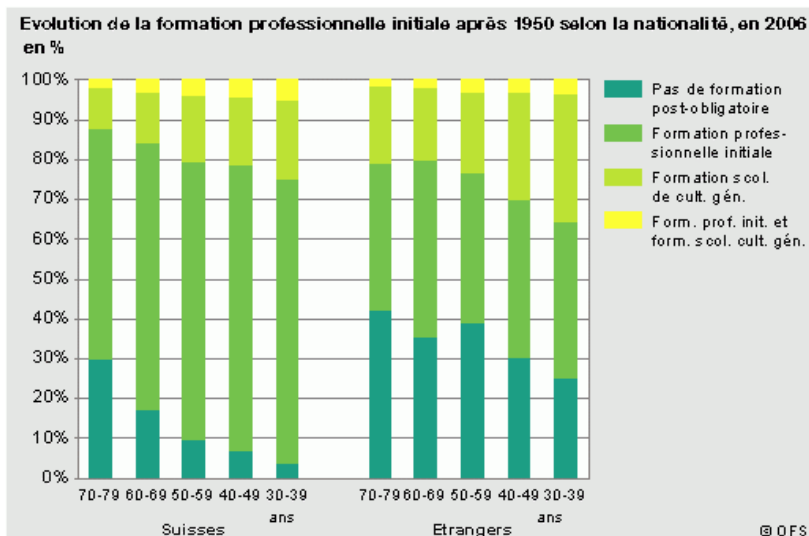
On concentrera la question des profils des apprenants sur l'évolution du taux de personnes ayant terminé une formation professionnelle initiale, acquis un diplôme de la formation professionnelle supérieure ou du niveau hautes écoles, en distinguant le sexe, les classes d'âge et partiellement la nationalité et le niveau socioéconomique.

Formation professionnelle initiale



En partant du principe que l'on obtient normalement un titre du degré secondaire II vers 20 ans, il est possible, à partir des classes d'âge, de suivre l'évolution historique de la formation professionnelle depuis 1950. C'est en effet à cette époque que les personnes âgées de 70 à 79 ans étaient en âge d'obtenir un titre du secondaire II. Cette analyse transversale montre la large part occupée par la formation professionnelle

dans toutes les classes d'âge. Plus de la moitié des personnes appartenant à la classe la plus âgée ont obtenu un certificat de la formation professionnelle initiale. Chez les personnes âgées de 30 à 39 ans, ce taux n'est pas supérieur de manière significative. **Le taux de personnes sans formation postobligatoire régresse** quant à lui, pour le même intervalle de temps, **de manière significative**. Dans tout l'intervalle de temps considéré, **les hommes obtiennent plus fréquemment un certificat de la formation professionnelle initiale que les femmes. Les femmes demeurent plus souvent que la moyenne sans formation postobligatoire.**



La formation professionnelle initiale est, pour toute la période considérée, **plus répandue pour les ressortissants suisses que chez les résidents étrangers**. Les taux de personnes avec un diplôme de la formation scolaire de culture générale sont plus élevés chez les ressortissants étrangers. Le taux de personnes sans formation postobligatoire y est également plus élevé même si celui-ci diminue au fil du temps.

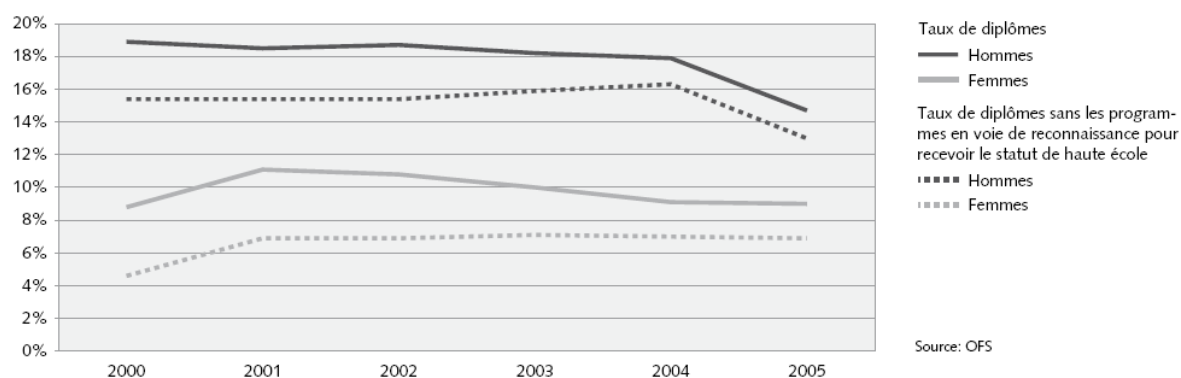
L'enquête suisse sur la population active (25-64 ans, selon la plus haute formation achevée, cf. ESPA, 2006) montre par ailleurs que les **immigrés arrivés après la fin de l'école obligatoire sont soit très bien ou très peu formés**. La population de nationalité étrangère

ayant fréquenté une école obligatoire à l'étranger se répartit essentiellement dans deux niveaux de formation: « sans formation postobligatoire » et « université, haute école spécialisée », où sa part est nettement supérieure à la moyenne. Les étrangers ayant suivi, tout ou partie, leur cursus scolaire obligatoire en Suisse, sont également représentés avec un pourcentage supérieur à la moyenne dans le niveau « sans formation postobligatoire ».

Le rapport 2006 « L'éducation en Suisse »³ relève que les jeunes étrangers et ceux issus de milieux défavorisés connaissent des difficultés particulières lors du passage du degré primaire au secondaire I, ce qui se répercute ensuite lors de la recherche d'une place d'apprentissage. Par ailleurs, indépendamment de la nationalité, l'origine sociale exercerait une influence sur la qualité de la place d'apprentissage : les jeunes issus de milieux défavorisés suivent en effet plus souvent un apprentissage aux exigences peu élevées, ce qui s'explique en grande partie par les moins bonnes performances obtenues à l'école. Les apprentis se recrutent de manière générale plus souvent parmi les milieux socioéconomiques moins favorisés que les élèves suivant une formation générale au secondaire II.

Formation professionnelle supérieure

Taux de diplômés de la formation professionnelle supérieure selon le sexe, de 2000 à 2005



©Office fédéral de la statistique (OFS)

La palette d'offres de **formations professionnelles supérieures** est nombreuse et diverse et répond aux exigences croissantes de l'économie. Selon les estimations réalisées à partir de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) depuis 2001 en Suisse, un peu plus d'une personne sur dix, âgée de 30 à 34 ans, obtient un titre de la formation professionnelle supérieure. La légère tendance à la baisse qu'on peut observer depuis 2002 est principalement à mettre sur le compte des récentes réformes qui touchent le degré tertiaire, notamment la création des hautes écoles spécialisées (HES) et le transfert de filières de formation du tertiaire professionnel vers le tertiaire des hautes écoles (cf. graphique suivant page 10). Ce taux est appelé à se stabiliser à brève échéance, une fois cette période de transition totalement achevée.

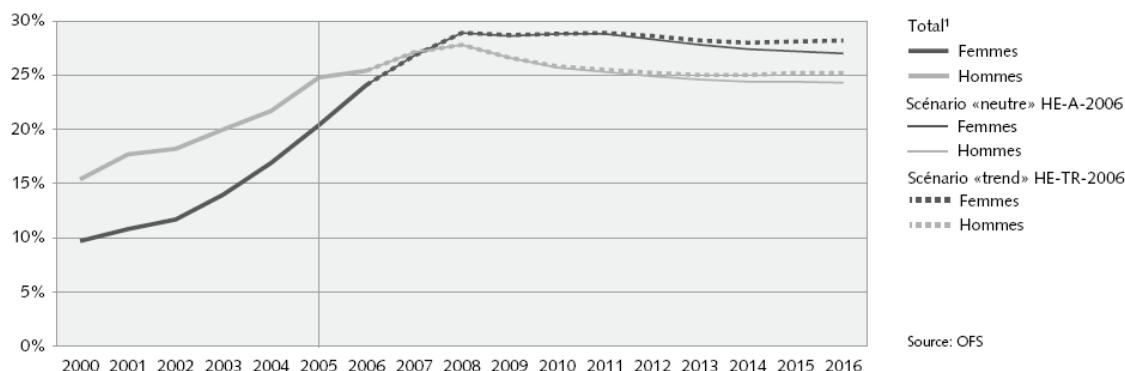
La part des hommes diplômés de la formation professionnelle supérieure est plus élevée que celle des femmes. Notons que cet écart a diminué ces dernières années. On peut interpréter cet écart de différentes manières, selon la filière considérée. Dans les filières techniques par exemple, les femmes sont sous-représentées.⁴

³ L'éducation en Suisse; rapport 2006. Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE), Aarau, 2006

⁴ Source : OFS. Mosaique de l'éducation en Suisse. Les indicateurs de la formation 2007

Domaine des hautes écoles

Taux de diplômes des hautes écoles (licence/diplôme, bachelor) selon le sexe, de 2000 à 2005 et prévisions de 2006 à 2016



¹ Le total équivaut au taux de diplômes (premier diplôme) dans le système des hautes écoles et non à la somme des taux des HES et des HEU.

Source: OFS
© Office fédéral de la statistique (OFS)

Le taux d'entrées des femmes dans les **hautes écoles**, longtemps très inférieur à celui des hommes, a fortement augmenté ces dernières années, au point d'être aujourd'hui un peu plus élevé que celui des hommes. Cette évolution s'explique par le fait que de nombreuses filières de formation à dominante féminine, comme les formations dans le domaine de la santé, ont formellement rejoint le système des hautes écoles (notamment HES) ces dernières années. Cette légère avance des femmes devrait se maintenir ces prochaines années.

1.1.b) What are the demographic change (ageing population and migration) on participation in different sectors of education and training?

Les changements démographiques indiqués en début de chapitre (augmentation de la population âgée et des personnes issues de l'immigration et regroupements familiaux parmi ces dernières) se répercutent sur les différents domaines d'enseignement et de formation de la manière suivante⁵ :

- Au niveau de la scolarité obligatoire (1^e à 9^e années), on table ces prochaines années (d'ici à 2014) sur un recul considérable du nombre d'élèves, globalement d'env. 13%, sauf dans quelques cantons. Quant aux élèves d'origine étrangère, on constate que les ressortissants d'Etats de l'ex-Yougoslavie, de pays asiatiques ou africains ont plus que doublé au cours des douze dernières années, tandis que le nombre de jeunes provenant de pays de l'UE a diminué de moitié pendant la même période. L'hétérogénéité culturelle des classes du secondaire I s'accroît, ce qui constitue des défis didactiques, méthodologiques et sociaux considérables.
- La formation professionnelle initiale du degré secondaire II subit principalement l'influence des changements sociodémographiques et sociétaux. En termes démographiques, on observe que le nombre de places d'apprentissage évolue pratiquement au même rythme que le nombre des élèves qui quittent l'école. Une des hypothèses possibles selon le rapport 2006 (CSRE) est que plus le nombre de jeunes en quête d'une place d'apprentissage est élevé, plus l'entreprise a des chances de trouver un apprenti à sa convenance. Cette corrélation aurait à l'avenir pour conséquence qu'un recul du nombre d'élèves entraînera une diminution des places d'apprentissages.

⁵ Source : L'éducation en Suisse – rapport 2006, CSRE, Aarau, 2006. Le rapport mentionné renseigne, entre autres, sur le taux de participation à tous les degrés d'enseignement et de formation. Nous nous concentrons ici sur l'évolution générale illustrée par le degré secondaire I et sur la formation professionnelle initiale du degré secondaire II, cette dernière représentant le centre d'intérêt des chapitres suivants du présent rapport.

Dans leur étude longitudinale sur le marché des places d'apprentissage de 1985 à 2001, Müller et Schweri⁶ arrivent également à la conclusion que la baisse de la proportion d'entreprises formatrices était moins due à un manque de volonté de leur part qu'à un recul démographique des jeunes de 16 ans et à la multiplication des très petites entreprises.

1.1.c) Is there any evidence of national policy on migration (e.g. the low-skilled or high skilled) with respect to demographic change?

Politique de la Suisse en matière de migration

Avec près de 1,5 million d'étrangers, la Suisse compte au nombre des pays européens présentant la plus forte proportion d'étrangers ; la part d'étrangers dans la population totale s'élève à 20,7% (2006). Le rapport de juillet 2006⁷ établi par l'Office fédéral des migrations (ODM) met en évidence la nécessité d'agir dans le domaine de la promotion de l'intégration. L'intégration repose sur l'égalité des chances qui est atteinte lorsque les valeurs statistiques enregistrées par les étrangers en termes d'accès au marché du travail, à la formation, à la santé ou au logement, par exemple, sont comparables à celles de Suisses se trouvant dans la même situation économique et sociale. Le rapport relève des lacunes notamment dans les domaines de la promotion des langues (près de 7% des étrangers qui exercent une activité lucrative n'ont pas la possibilité de parler une langue régionale ni sur leur lieu de travail ni dans leur environnement social), de la formation professionnelle (un tiers de la population étrangère active contre env. 10% chez les Suisses, ne dispose d'aucune formation postobligatoire) et le marché du travail (le taux de chômage étant quasiment trois fois plus élevé chez les étrangers que chez les Suisses).

Mesures existantes

Conformément à l'art 25a LSEE⁸, la Confédération encourage l'intégration sociale. Elle soutient notamment des projets visant à promouvoir les compétences linguistiques, à informer les étrangers et à favoriser la cohabitation.

Dans le cadre du marché du travail et de la formation professionnelle, les mesures d'intégration suivantes⁹ sont actuellement mises en œuvre et renforcées :

Le **Secrétariat d'Etat à l'économie (seco)** prévoit d'inclure davantage les employeurs et de les sensibiliser à la problématique de l'intégration. S'agissant des mesures relatives au marché du travail (MMT), il entend développer, avec les services cantonaux compétents, une série de projets et de mesures existants afin d'améliorer l'intégration de la population étrangère. Sont notamment concernés les projets portant sur les compétences de base et sur la promotion de l'apprentissage de l'allemand, du français et de l'italien, ainsi que les mesures d'occupation et les allocations d'initiation au travail (AIT).

L'**Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)** incite les cantons de développer des projets de « case management » (gestion des cas individuels). Ainsi, les groupes à risque pourront être repérés chez les jeunes et suivis à partir de la 7^e

⁶ Müller, B., & Schweri, J. (2006). Die Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft. Eine Längsschnittuntersuchung zur dualen Berufsbildung in der Schweiz (Schriftenreihe Nr. 31). Zollikofen: Schweizerisches Institut für Berufspädagogik.

⁷ Rapport complet, cf : « [Problèmes d'intégration des ressortissants étrangers en Suisse : Identification des faits, des causes, des groupes à risque, des mesures existantes ainsi que des mesures à prendre en matière de politique d'intégration.](#) » Office fédéral des migrations sur mandat du chef du Département fédéral de justice et police (DFJP), juillet 2006.

⁸ Loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers (LSEE) du 26 juin 1998

⁹ Conformément au Rapport sur les mesures d'intégration : [Rapport à l'intention du Conseil fédéral sur la nécessité d'agir et sur les mesures relatives à l'intégration des étrangers proposées au 30 juin 2007 par les services fédéraux compétents](#) .

année scolaire. L'OFFT a mis sur pied une offre de conseil à l'intention des entreprises formatrices (assistance téléphonique), laquelle fournit aussi des renseignements et des aides en matière d'intégration dans le domaine de la formation professionnelle. L'OFFT soutient l'encouragement de l'intégration dans le cadre de la promotion de projets (art. 54 LFPr). En ce qui concerne la reconnaissance et validation des acquis, qui est effectuée dans les cantons conformément au guide national¹⁰ y afférent, l'OFFT informera les personnes clés sur le thème de la migration et les sensibilisera à la question.

La **Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique** (CDIP) a lancé en 2006 le projet « Transition » (entre scolarité obligatoire et le secondaire II). Les lignes directrices soulignent qu'un bilan global de la situation individuelle « ne doit pas se limiter aux prestations scolaires du jeune en question ; il doit tenir compte aussi de son degré de maturité face au choix d'une profession ainsi que de ses compétences personnelles et sociales. » En collaboration inter-institutionnelle, les autorités responsables de l'instruction publique, du marché du travail, des questions de migration ou des services sociaux tracent ensemble les voies que les jeunes peuvent emprunter pour obtenir un titre de formation au degré secondaire II. Pour les jeunes qui auront « transité » à travers le projet, il s'agira de documenter les compétences acquises durant cette phase, afin de les faire reconnaître par la suite.

En amont des formations des degrés secondaire II et tertiaire, la compétence en matière de **formation scolaire incombe aux cantons et aux communes** : Depuis plus de 15 ans, la politique de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) va dans le sens d'intégrer les enfants migrants nouvellement arrivés en Suisse directement dans la classe correspondant à leur âge au sein de l'école publique, de favoriser l'enseignement de leur langue et culture d'origine (enseignée par la communauté de migrants en question), dont la maîtrise est considérée comme un enrichissement spécifique susceptible d'encouragement, ainsi que de prévoir des mesures spécifiques visant à promouvoir les enfants et adolescents issus de l'immigration. Les textes législatifs récents de la CDIP confirment cette politique : Au niveau national, des standards minimaux de formation vont être élaborés et les cantons sont tenus à offrir un soutien pour l'enseignement de la langue d'origine aux enfants issus de l'immigration.

1.1.d) Describe any change of higher education institutional admission policies starting to practise recognition of non-formal and informal learning due to the demographic change?

Là où la pratique de reconnaissance des acquis à l'admission aux filières de hautes études s'est mise en place, ce sont davantage la démocratisation des études et donc le fait de permettre l'accès aux études à des personnes qui en ont la capacité et la motivation mais pas les titres prérequis, que l'évolution démographique qui en étaient le moteur.

¹⁰ cf. chap. 2.1(f) p. 33ss

1.2. Internationalisation

1.2.a) Describe any national policy or current practices of recognition of non-formal and informal learning as part of integration strategies of migrant population (highly skilled, low skilled and refugees)?

Les systèmes de reconnaissance et de validation des acquis mis en place en Suisse, que ce soit dans le cadre de la formation professionnelle, des hautes écoles spécialisées (HES) ou des hautes écoles universitaires (HEU), peuvent être sollicités fondamentalement par **tous les groupes de population** qui satisfont aux conditions d'immatriculation¹¹ ou aux dispositions prévues dans l'Accord intercantonal sur les contributions dans le domaine de la formation professionnelle initiale (accord sur les écoles professionnelles, AEPr)¹². S'ils n'ont pas été mis en place pour l'intégration de populations migrantes en particulier, il est vrai pour autant que les demandes, notamment dans le domaine de la formation professionnelle initiale, proviennent fréquemment de ces populations-là et représentent de fait un facteur d'amélioration de leur intégration en Suisse. L'obtention d'un titre officiel de la formation professionnelle permet en effet une meilleure conscience de leur valeur sur le marché du travail et, partant, une meilleure mobilité et donc un degré d'employabilité amélioré.

Par ailleurs, la Suisse participe activement au **Processus de Copenhague** par une collaboration étroite avec les experts de l'Union européenne, l'objectif visé étant d'assurer la perméabilité, la transparence et la mobilité dans le domaine de la formation professionnelle. Les référentiels de compétences qui doivent être élaborés à cet effet devront prendre en compte les compétences acquises aussi bien de manière formelle que non formelle. A terme, du fait de la comparabilité des systèmes, il doit être possible d'obtenir la reconnaissance réciproque des diplômes dans toute l'Europe.

La Suisse participe également à **Europass**, un document qui liste toutes les compétences, acquises de manière aussi bien formelle que non formelle, ainsi que les diplômes obtenus, et retrace ainsi l'ensemble du parcours de formation d'un individu.

1.2.b) Describe any national policies or higher education institutional approaches that are currently being taken to promote comparability/compatibility, visibility and portability of learning outcomes through non-formal and informal learning to promote cross-border mobility?

En Suisse, ce sont des organismes privés¹³ qui ont reconnu le besoin et pris l'initiative de développer des modèles conceptuels pour la reconnaissance des apprentissages non-formels et informels, notamment en définissant des standards et critères ainsi que des méthodes, processus et instruments permettant de répertorier les compétences, afin de les faire valider. Certains instruments connaissent entre temps un écho international et sont appliqués dans différents pays d'Europe.

Or, il n'existe pas, à l'heure actuelle, de politique nationale explicite ou étude visant à promouvoir la comparabilité, compatibilité, visibilité et le transfert des apprentissages acquis de manière non formelle et informelle qui aurait pour but d'accroître la mobilité transfrontalière.

¹¹ Pour ce qui est des HES et HEU

¹² du 22 juin 2006 par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique, art. 4³ prévoit aussi le cas des réfugiés et des ressortissants étrangers

¹³ cf. chap. 1.6(b) p. 27 sur le développement historique de la validation des acquis en Suisse

1.3. Nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC)

La politique des TIC en Suisse

¹⁴ Le Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche (SER), l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) et la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) sont des acteurs clés de la coordination dans le domaine de la formation. Ils peuvent compter aujourd'hui sur un cadre mis en place pour assurer le pilotage de l'intégration des TIC et des médias dans la formation comprenant :

- la stratégie du Conseil fédéral pour une société de l'information en Suisse (1998 et 2006);
- la stratégie de la CDIP en matière de TIC et de médias (mars 2007);
- la Conférence suisse de coordination TIC et formation CCTF;
- le Centre suisse des technologies de l'information dans l'enseignement CTIE¹⁵.

Il s'agira ces prochaines années à faire intervenir les TIC dans toutes les disciplines comme ressources pédagogiques et didactiques et à renforcer l'éducation aux médias. Ce travail devra se faire dans un souci constant d'égalité des chances, en visant notamment à ce que tous les élèves de la scolarité obligatoire acquièrent des compétences de base leur permettant d'évoluer avec aisance dans une société où l'information, les médias et la technologie sont omniprésents.

Le travail de collaboration est l'une des valeurs ajoutées les plus importantes, voire la plus importante, apportée par les TIC au monde de la formation. Dans ce contexte, force est de constater qu'en trois ans, plus du tiers de la communauté apprenante suisse s'est retrouvée réunie sur la plate-forme communautaire educanet2¹⁶. Cette communauté développe une nouvelle dynamique qui s'inscrit dans l'effort d'harmonisation du système éducatif suisse.

L'accès par le Serveur suisse de l'éducation à des ressources électroniques d'enseignement et d'apprentissage adaptées aux plans d'études sera l'un des objectifs à atteindre pour généraliser l'utilisation des TIC et des médias dans les cours. Cet objectif nécessite la mise en place d'un système de référencement et d'évaluation, la production de nouveaux contenus et la collaboration des fournisseurs. Ce travail se fera en adéquation avec les projets d'harmonisation du système éducatif et l'adaptation des plans d'études. L'étude « Mise en commun et échange de ressources électroniques d'enseignement et d'apprentissage » menée sur ce sujet par le CTIE en 2006 devrait déboucher sur un plan d'action pour les années 2008 à 2011.

Avec l'initiative PPP-ésn¹⁷ s'est développée une culture de collaboration fructueuse entre partenaires publics et privés. Des conventions cadres ont été conclues concernant le matériel, les logiciels, la connexion et l'accès à Internet, la professionnalisation de l'assistance technique. Il s'agit d'assurer la pérennité de cette culture et des accords qui en découlent.

1.3.a) Provide any evidence of modularisation of learning and the new recording system opened up by new information and communication technologies be fully used to promote credit transfer?

En Suisse, la formation professionnelle est réglementée par profession (ordonnances de formation pour la formation professionnelle initiale ou règlements d'examens pour la formation professionnelle supérieure). La modularisation de l'accès à un titre, de programmes ou d'unités de formation n'est que très peu répandue. Dès lors, un système d'enregistrement des compétences acquises par modules ne fait pas de sens, raison probable pour laquelle le e-portfolio (cf. chap. 1.3.c ci-après) n'est pas très développé en Suisse.

¹⁴ Texte en italique tiré de « TIC et formation en Suisse © 2007 », chap. 7 « Regard sur le futur », p. 58/59

¹⁵ http://www.educa.coop/dyn/bin/81868-81871-1-sfib_f.pdf

¹⁶ <http://www.educanet2.ch>

¹⁷ <http://www.bbt.admin.ch/dienstleistungen/formulare/00396/index.html?lang=fr>

1.3.b) Provide a list of new qualifications that have been opened up by new information and communication technologies. Provide evidence, if any, that the certificates by the major industries carry more or equivalent currency in the labour market than academic qualifications.

Parmi les nombreuses qualifications qui se sont développées à travers l'émergence des TIC, on peut signaler toutes celles qui touchent au développement de l'électronique, des télécommunications, de l'audiovisuel et de l'informatique. Dans ce dernier domaine, notamment dans celui des logiciels et d'internet, une multitude de nouveaux savoirs ont vu le jour. Les principales filières de formation en informatique et multimédia en Suisse, sont les suivantes :

Formation professionnelle initiale	Formation professionnelle supérieure
Concepteur en multimédia CFC	Analyste en informatique
Electronicien en multimédia CFC	Informaticien de gestion
Informaticien CFC	Technicien ES en informatique
Médiamaticien CFC	Technicien ES en télécommunications
Formation HES, HEP, EPF ou universitaire	Autre formation ¹⁸
Analyste en informatique	Administrateur en informatique
Informaticien de gestion	Auditeur informatique
Informaticien UNI	Chef de projet informatique
Ingénieur en systèmes de communication EPF	Concepteur en informatique
Ingénieur HES en informatique	Réalisateur en audiovisuel
Ingénieur HES en télécommunications	Responsable de la sécurité informatique
Ingénieur informaticien EPF	Spécialiste réseaux informatiques
Réalisateur en audiovisuel	Webmaster

Au niveau de la formation continue, les Majors en informatique ont développé des formations spécifiques liées aux produits qu'ils commercialisent. Les certificats Oracle ou Microsoft proposés par un nombre croissants de centres de formations accrédités en Suisse, en sont un exemple. Généralement accessibles à divers types de publics mais principalement à des personnes déjà expérimentées en informatique, ils donnent accès à des savoirs axés sur la pratique. C'est le cas notamment des certificats du type Microsoft Office Specialist Master, Microsoft Professional Developer et Microsoft Database Administrator.

La reconnaissance sur le marché du travail des formations qui se situent en dehors des cursus académiques classiques réside, d'une part dans le fait qu'elles sont axées sur des savoirs directement applicables sur le marché du travail et, d'autre part, qu'elles émanent d'acteurs incontournables de l'industrie informatique.

1.3.c) Describe current national policies or practices of e-portfolio as a tool to record learning outcomes or 'learning assets'? What have been achieved and what have been challenges?

Le e-portfolio peut être défini comme « une collection d'informations numériques décrivant et illustrant l'apprentissage ou la carrière d'une personne, son expérience et ses réussites. Un e-portfolio est un espace privé et son propriétaire a le contrôle complet de qui y a accès, comment et quand »¹⁹. Il est accessible via un navigateur internet.

¹⁸ Formations non réglementées, souvent à titre de spécialisation

¹⁹ <http://www.eife-l.org/about/europortfolio>

Certaines pratiques d'enregistrement des savoirs via e-portfolio ont vu le jour en Suisse. Elles sont cependant encore très limitées en comparaison de l'utilisation qu'il en est faite dans d'autres pays, notamment aux Etats-Unis où l'e-portfolio est devenue une pratique courante.

Les quelques initiatives relevées résultent, dans la très grande majorité, de projets personnels de mise en valeur de savoirs professionnels. C'est notamment le cas de certains e-portfolios réalisés par des architectes, des graphistes ou des illustrateurs.

Si les e-portfolios sont encore rares, la thématique commence cependant à être abordée dans le cadre de journées thématiques ou de conférences. Par ailleurs, de plus en plus de sites internet suisses établissent des liens d'information ou de téléchargement de modèles e-portfolio. C'est notamment le cas du site www.educa.ch (le serveur suisse de l'éducation, un projet commun de Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie - OFFT et de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique - CDIP).

1.4. Evolutions économiques, défis, pénuries/disparités

1.4.a) Describe any legal framework, policy, programmes, research that address the issue of recognition of skills, experience and knowledge within the framework of human capital with respect to the economic developments or labour force issues. Are there any specific policies at the regional level concerning such as 'Regional Development' and 'Learning Regions'?

Parmi les **politiques de la reconnaissance de compétences**, mentionnons les deux axes suivants : d'une part la reconnaissance formelle de diplômes, notamment acquis à l'étranger, dont les éléments principaux sont brièvement résumés ci-après et, d'autre part, la validation des acquis dans le cadre de la formation professionnelle initiale qui sera explicitée plus amplement dans les chapitres 2 – 5.

Dans le domaine de la reconnaissance des diplômes, la Suisse et l'UE/AELE reconnaissent mutuellement les diplômes donnant accès à des professions « réglementées » dans les différents Etats membres, c'est-à-dire pour l'exercice desquelles un diplôme national donné ou une carte professionnelle de même type sont exigés par la loi. Il s'agit donc de la **reconnaissance de formations formelles**. Le Centre national d'information, sis à l'OFFT²⁰, informe sur la procédure et l'autorité compétente en matière d'autorisation.

Pour les diplômes de formation étrangers, l'OFFT peut accorder une équivalence avec les certificats fédéraux de capacité, les brevets fédéraux ou les diplômes HES. La reconnaissance des diplômes délivrés par les HES en Suisse, dans la perspective de poursuite des études à l'étranger, a fait l'objet d'accords entre Etats. Pour le domaine de la santé, des informations spécifiques sont également disponibles sur le site de l'OFFT²¹.

Pour les diplômes des hautes études, c'est Swiss ENIC, le Centre d'information sur les questions de reconnaissance²², qui est compétent. L'une des principales fonctions du Swiss ENIC est de fournir des informations sur le système d'enseignement supérieur suisse et celui des pays étrangers, ainsi que sur la reconnaissance des qualifications.

Pour la reconnaissance de diplômes dans l'instruction publique, les informations sont disponibles sur le site internet de la CDIP²³.

²⁰ <http://www.bbt.admin.ch/themen/hoehere/00169/index.html?lang=fr>

²¹ Concernant les diplômes, cf. <http://www.bag.admin.ch/themen/berufe/00406/index.html?lang=fr>
concernant les titres postgrades, cf. <http://www.bag.admin.ch/themen/berufe/00407/00555/index.html?lang=fr>

²² <http://www.crus.ch/information-programmes/reconnaissance-swiss-enic.html?L=1>

²³ Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
http://www.edk.ch/f/CDIP/Geschaefte/framesets/mainDiplo_f.html

Concernant la reconnaissance des professions d'architecte et d'ingénieur, le Registre suisse²⁴ est l'unique institution privée, en Suisse, légitimée à reconnaître les diplômes des professionnels des domaines de l'ingénierie, de l'architecture, de l'industrie et de l'environnement, obtenus dans des écoles étrangères, comme équivalents à un diplôme suisse. Cette institution a été créée parce qu'en Suisse, les titres conférés par les diplômes d'étude sont protégés, ce qui n'est pas le cas des appellations professionnelles «Architecte», «Ingénieur» et «Technicien». De plus, aucune condition n'est requise pour l'exercice de ces professions.

Quant aux **politiques régionales** en termes de '*Learning Regions*', il convient de mentionner l'exemple du canton de Genève. Dans le canton de Genève, l'entrée en vigueur en janvier 2001 de la Loi cantonale sur la formation continue²⁵ permet une nouvelle répartition du financement de la formation continue entre les pouvoirs publics, les entreprises, les associations professionnelles et les individus. L'un des axes importants de la politique cantonale en la matière vise à assurer à la population un large accès à la formation continue, grâce notamment à une politique d'information active et surtout grâce à l'introduction du Chèque annuel de formation (CAF)²⁶.

Le canton de Genève a également développé et mis en œuvre le dispositif de reconnaissance et validation des acquis dans le domaine de la formation professionnelle qui a connu jusqu'alors le plus grand essor parmi les cantons qui ont adopté de tels dispositifs²⁷. La base légale créée en 2000 vient d'être intégrée dans la nouvelle loi cantonale sur la formation professionnelle²⁸.

Quelques instruments de pilotage et projets de recherche

Depuis quelques années, des efforts sont entrepris en Suisse dans l'optique de connaître les effets de l'enseignement et des formations aux différents niveaux d'éducation et de formation, aussi en termes économiques.

Mentionnons à ce titre le **monitorage de l'éducation** mis en œuvre par le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE). Le monitorage de l'éducation consiste en la collecte et le traitement – de façon systématique et sur le long terme – d'informations relatives à un système éducatif et à son environnement. Il sert de base à la planification de l'éducation, aux décisions en matière de politique éducative, à un compte-rendu de l'état d'un système éducatif et au débat public. Les mandants du monitorage de l'éducation en Suisse sont la Confédération, représentée par le Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche – SER, par l'Office fédéral de la formation professionnelle et la technologie – OFFT et par l'Office fédéral de la statistique – OFS, et les cantons, représentés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique – CDIP. Le premier **rapport sur l'éducation en Suisse**²⁹, paru en 2006, traite des données et informations issues des domaines de la statistique, de la recherche et de l'administration sous des angles et éclairages inédits. Il aborde le système éducatif dans ses développements, dynamiques et interdépendances dans une logique d'analyse du contexte externe (structurel) et interne (institutionnel)

²⁴ Fondation des Registres suisses des ingénieurs, des architectes et des techniciens (REG). Tient le Registre des professionnels qualifiés reconnu par la Confédération. Il est subdivisé en trois niveaux (A, B et C), cf. www.schweiz-reg.ch/fr/informationen/qualifikationen/

²⁵ http://www.geneve.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_C2_08.html

²⁶ <http://www.geneve.ch/caf/>


²⁷ cf. chap. 2.1(f) p. 34s et chap. 4.3(a) p. 69

²⁸ Loi sur la formation professionnelle (9917 – C 2 05) du 15 juin 2007, mise en vigueur au 01.01.2008, cf. <http://www.geneve.ch/legislation/modrec/f/C205-9917.html>, en particulier l'art. 40

²⁹ Sous la direction de Stefan C. Wolter, directeur du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE)

en prenant en compte tous les degrés, du préscolaire à la formation continue. Le rapport porte une attention particulière à l'analyse de l'efficacité (p. ex. le degré de réalisation des objectifs propres au niveau mesuré au regard d'objectifs prédéfinis, ou, le nombre de personnes qui entrent à un degré donné ou à s'intégrer au marché du travail), de l'efficience (p. ex. au niveau macro, le rapport entre les inputs et l'ensemble de l'output du système éducatif, ou, la pertinence de l'allocation des ressources à un niveau d'éducation donné) et de l'équité (en termes d'égalité des chances p. ex. des origines socioéconomiques, des nationalités ou des genres). Le prochain rapport est prévu pour 2010.

La nécessité de disposer d'informations fiables sur l'**évolution future du monde des professions et du travail** s'est accrue ces dernières années. Les avancées toujours plus rapides de la technologie et la globalisation de la production, pour citer deux des évolutions les plus apparentes, ont conduit à ce que des professions longtemps considérées comme sûres apparaissent de plus en plus menacées, alors que d'autres activités, qui requièrent parfois de nouvelles qualifications, gagnent en importance. Le transfert de l'emploi de l'industrie de transformation au secteur des services que l'on observe depuis plusieurs années est l'une des conséquences de ces modifications. Ces développements entraînent un accroissement de l'intérêt pour les informations relatives aux modifications professionnelles auxquelles on peut s'attendre à l'avenir sur le marché du travail.

 Système suisse d'information professionnelle	Système d'information	Version 1.1.1
	concernant les perspectives	
	d'insertion professionnelle et	
	les exigences en matière de qualifications	

Le Système suisse d'information professionnelle (SSIF) met à disposition les outils statistiques nécessaires afin de pouvoir répondre *soi-même* aux questions concernant les perspectives de l'emploi et les futures exigences en matière de qualifications dans une profession donnée. Financé par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, il a été conçu par l'institut de recherche en économie du marché de l'emploi et de l'industrie (Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik FAI) rattaché à l'Université de Bâle, en collaboration avec ses partenaires. La documentation statistique du SSIF est formée de trois sources de données : les données personnelles harmonisées des recensements populaires de 1970 à 2000, la banque de données d'offres d'emploi de la chaire du prof. Marlis Buchmann (Université de Zurich et EPF Zurich) et la statistique sur la formation de l'Office fédéral de la statistique. Il est à la libre disposition des personnes intéressées³⁰. Font figure d'utilisateurs potentiels du système les spécialistes des administrations en matière de marché de l'emploi et de politique de la formation, les conseillers en orientation professionnelle et de carrière, les spécialistes des organisations du monde du travail, syndicats et écoles, ainsi que ceux de la recherche sur le marché du travail et le monde professionnel.

Skillsnet. Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)³¹

Lancé en 2006 par l'agence européenne Cedefop au sein du réseau international Skillsnet, le projet « Medium-term forecasts of occupational skill needs »³² vise la création d'un modèle paneuropéen de prévision des besoins en qualifications (skills). Il s'agit de préparer le terrain pour une participation régulière des pays européens à des exercices coordonnés de prévision, tout en les conduisant à harmoniser la récolte de données au niveau national dans ce domaine et d'en augmenter la comparabilité. La Suisse a été associée au projet par le biais d'experts de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle³³ (IFFP). Il

³⁰ <http://www.wzw.unibas.ch/fai/pages/forschungsprojekte.htm>

³¹ <http://www.ehb-schweiz.ch/it/ricercaesviluppo/progetti/Pagine/progettidettaglio.aspx?entityid=13>

³² http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Skillsnet/news.asp

³³ L'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) propose aux divers acteurs de la formation professionnelle – notamment aux associations professionnelles, aux cantons, aux écoles et aux particuliers –

s'agit d'un projet prometteur pour la Suisse, qui ne connaît pas de système national de prévision des besoins futurs en qualifications. L'exercice de prévision est mené par une équipe de trois centres de recherches – l'Institute for Employment Research (IER) de l'université de Warwick (UK), Cambridge Econometrics (CE, UK) et le Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) de l'Université de Maastricht (NL) – avec l'appui d'experts nationaux lors de workshops techniques et sous forme de communications bilatérales.

Causes et effets de la mobilité professionnelle. IFFP³⁴

The Swiss labour market has been exposed in recent years to structural changes, among which the most prominent have been the continuing shift towards the so-called service economy, technical progress and globalisation. As in many other countries this has raised the question of the ability of the education system to meet the challenges posed by the new economic environment. Of particular concern to Switzerland are the prospects of the model of vocational training. (...) The Swiss Federal Institute for Vocational Education and Training (SFIVET) deem necessary to analyse the effect of occupational mobility of former apprentices on their labour market outcomes. The aim of the project is then twofold: 1. To identify and describe (both qualitatively and quantitatively) those people who are trained as apprentices and do not find a job or find a job different from the one they were trained for; 2. To determine the economic causes and consequences thereof. The project uses very recent data, namely the SAKE (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung / Swiss Labour Force Survey) and TREE (TRansitions from Education to Employment) datasets, to shed some light on the question of occupational mobility.

1.4.b) Describe overall skills mismatch/shortage situation in your country. Do you have any economic policies that address the issue of skills shortage or skills mismatch? In what sectors/industries has the issue been most conspicuous?

Pénurie en main d'œuvre (skills shortage) - indicateurs

Le marché suisse du travail se caractérise par une pénurie plus ou moins constante de main-d'œuvre disponible qui, jusqu'ici, a toutefois pu être atténuée par l'immigration d'une part et par l'augmentation du niveau de formation d'autre part³⁵.

Les analyses du marché se réfèrent généralement aux données du marché du travail pour corroborer des déclarations d'employeurs disant éprouver des difficultés à remplir certains postes vacants. La croissance relativement constante du niveau d'emploi d'une catégorie professionnelle, la diminution des taux de chômage de la catégorie professionnelle étudiée, le taux d'augmentation salarial au sein d'un groupe professionnel comparé à d'autres groupes, l'augmentation des offres d'emploi et l'estimation du volume de nouveaux entrants sur le marché du travail constituent d'autres indicateurs potentiellement révélateurs d'une situation de tension sur le marché du travail, voire d'une pénurie de main d'œuvre ou de qualifications (skills shortage).

Ces indicateurs sont disponibles en Suisse, mais il n'existe aucune étude extensive, multifactorielle et consolidée sur l'analyse des pénuries. Notamment le taux d'activité et le taux de sans emploi selon le degré de qualification laissent cependant apparaître quelques évidences documentées depuis plusieurs années.

des services d'expertise, de consultation, de suivi et de formation continue. L'IFFP contribue ainsi à encourager l'innovation dans la formation professionnelle en Suisse. Les services du secteur Recherche et développement se concentrent sur les domaines-clés de la formation professionnelle: réformes de la formation professionnelle, validation des acquis, mesures intégratives, e-learning et TIC, évaluations. Cf. site IFFP

³⁴ <http://www.ehb-schweiz.ch/fr/rechercheetdeveloppement/projets/Pages/projectsdetail.aspx?entityid=12>

³⁵ cf. chap. 1.1 évolution démographique p. 6ss, en particulier 1.1(c) p. 11 politique en matière d'immigration

L'ESPA 2007³⁶ relève que **le taux d'activité s'élève avec le niveau de formation**. En 2007, 86,3% des femmes et 95,4% des hommes de 25 à 64 ans ayant achevé une formation de degré tertiaire participent au marché du travail en Suisse. A l'inverse, seulement 65,3% des femmes et 83,7% des hommes sans formation postobligatoire sont actifs. Dans les **taux de sans emploi par niveau de formation**, on observe 6.9% sans formation postobligatoire (6% d'hommes et 7.6% de femmes), 3.3% avec une formation achevée du secondaire II (2.6% d'hommes et 4.0% de femmes) et 2.2% avec une formation achevée du degré tertiaire (1.8% d'hommes et 2.0% de femmes). Ces deux indicateurs montrent clairement le lien entre niveau de formation et taux d'activité, resp. taux de sans emploi, ce lien étant nettement plus marqué chez les femmes.

Un autre indicateur économique, plutôt sommaire lui aussi, est celui de la rentabilité de la formation mis en évidence par Wolter et Weber³⁷. On y distingue la rentabilité privée, sociale et fiscale. Cette étude relève que **les degrés de formation sont chacun rentables**, individuellement pour la personne comme collectivement pour la société, plus particulièrement les niveaux de la formation professionnelle supérieure et des hautes écoles spécialisées, davantage que les hautes études universitaires.

Ces indicateurs marquent donc l'importance de la formation, notamment le renforcement des diplômes du tertiaire, pour pallier aux besoins en qualifications sur le marché de l'emploi.

Indices de pénuries sectorielles en main d'œuvre

La statistique de l'emploi (STATEM) est élaborée sur la base d'une enquête réalisée chaque trimestre auprès d'établissements des secteurs secondaire et tertiaire. Les chiffres sur les places vacantes expriment certains déséquilibres sur le marché du travail, là où l'offre et la demande de travail ne se recouvrent pas. Indicé à 100 en 2003, il s'agit d'indications relatives de l'évolution pendant cette période. Ci-après l'indice des places vacantes³⁸ au 3^e trimestre de 2007 en comparaison avec 2006 :

Indice des places vacantes par division économique (en points ; indice=100 le 30.06.03)

	3e trim. 2006	3e trim. 2007	Variation en %
Total	152.4	204.6	34.3
Secteur secondaire	161.6	218.0	34.9
Industries manufacturières	222.7	314.7	41.3
Fabrication de machines et d'équipements	263.9	405.7	53.7
Construction	87.1	100.5	15.4
Secteur tertiaire	148.7	199.2	34.0
Commerce; rép. véhicules/art. domestiques	119.7	177.3	48.1
Hôtellerie et restauration	78.6	115.0	46.4
Transports et communications	144.7	246.3	70.2
Activités financières; assurances	358.5	353.0	-1.5
Immobilier; location; inform.; R&D	200.3	284.9	42.3
Activités informatiques	282.7	411.7	45.6
Autres services fournis aux entreprises	184.0	268.4	45.9
Adm. publique, défense, sécurité sociale	203.8	174.4	-14.4
Enseignement	116.9	105.6	-9.7
Santé et activités sociales	103.6	123.2	18.9
Autres services collectifs et personnels	97.4	201.4	106.7

Statistique de l'emploi (STATEM), OFS

³⁶ Principaux résultats de l'enquête suisse sur la population active. Cf. *ESPA 2007 en bref*, OFS, Neuchâtel 2008.

³⁷ La Vie économique - Revue de politique économique, éd. 10-2005, Département fédéral de l'économie (DFE), Secrétariat d'État à l'économie (seco) : *Stefan Wolter et Bernhard Weber: «La rentabilité de la formation: un indicateur économique essentiel à l'enseignement»*

³⁸ les chiffres actuels peuvent être consultés sur le site de l'Office fédéral des statistiques (OFS) : www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/03/blank/key/offene_stellen0/branchen.html

On observe depuis 2003 une recherche de main-d'œuvre particulièrement accentuée dans le domaine de la **fabrication de machines et d'équipements** et, dans le secteur tertiaire, dans les domaines des **activités financières/assurances** et **activités informatiques**.

Disparités de l'offre et de la demande en qualifications (skills mismatch) - étude

L'étude de Sheldon³⁹ se base sur les données des recensements populaires de 1970 à 2000 en se centrant exclusivement sur les personnes actives. La structure des métiers exercés par les personnes actives peut être considérée de deux points de vue différents :

- Du point de vue de la demande en main-d'œuvre, des changements qui interviennent dans la structure des métiers des personnes actives sont à mettre sur le compte de changements structurels de l'emploi au niveau des branches ou à l'intérieur de celles-ci.
- Au niveau de l'offre en main-d'œuvre, des changements qui interviennent dans la structure des métiers des personnes actives sont à mettre sur le compte des changements de leur profil de qualification ou des changements de l'activité professionnelle choisie par les personnes qualifiées.

La mutation massive intervenue ces 30 dernières années, c'est la baisse des personnes engagées dans les secteurs primaires et secondaires (notamment industrie/arts et métiers et construction) et l'augmentation dans le secteur tertiaire.

Comparativement aux structures d'emploi dans les branches, la structure de qualifications des personnes actives s'est relativement peu modifiée si l'on considère les 9 grandes « divisions de professions »⁴⁰ ; par ailleurs, les changements de qualifications seraient en général dus aux profils de qualification modifiés des nouveaux entrants entre 1990 et 2000. Durant cette dernière décennie, on note une nette diminution de la part des personnes actives qui marquent une formation professionnelle initiale du secondaire II comme niveau le plus élevé, au profit d'un diplôme supérieure du niveau tertiaire. Les personnes actives sont donc mieux formées.

La mutation profonde dans la structure des métiers agrégés au niveau plus détaillé selon la NSP 2000 (380 « genres de professions ») a eu des conséquences sur la mobilité professionnelle : l'écart entre les qualifications de la main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi et celles requises pour les activités de prestations de services s'est creusé (un manque de 2.6% en 1970 et de 7.6% en 2000). En parallèle, l'on a passé de 50.2% de personnes en 1970, qui exerçaient un autre métier qu'initialement appris, à 57.8% en 2000. Dès lors, chaque génération est devenue professionnellement plus mobile et le métier initialement appris détermine de moins en moins la future activité professionnelle.

L'analyse souligne qu'il existe un certain nombre de métiers où l'effet de substitution des activités (du point de vue de la demande) et de qualifications (point de vu de l'offre) est moins dominant. Il s'agit notamment des professions de l'aménagement et du parachèvement (parmi les métiers de la construction) et des professions de la santé, de l'enseignement et de la culture et professions scientifiques. Au niveau de la flexibilité, il apparaît que les personnes qualifiées dans un des domaines professionnels cités tiennent davantage à offrir leur compétence dans ce domaine d'activité, que les demandeurs de main-d'œuvre (employeurs) sont disposés à dévier du profil de qualification type.

Globalement, l'étude suggère que le marché de l'emploi suisse est dynamique et réussit, en termes de qualifications, à réagir de manière flexible aux modifications structurelles.

³⁹ George Sheldon, [DER BERUFSSTRUKTURELLE WANDEL DER BESCHÄFTIGUNG IN DER SCHWEIZ 1970–2000](#). Bundesamt für Statistik BFS, Neuchâtel, November 2005

⁴⁰ cf. nomenclature suisse des professions NSP 2000, cf. site [ClassWEB](#), le serveur de nomenclatures de l'OFS

Conséquences en terme de politiques : emploi, formation, migration

Les politiques de réduction des disparités (mismatch) se définissent sur les 3 axes suivants.

Politique de l'emploi

- Maintenir la **flexibilité du marché du travail**.
- Dans le cadre de l'assurance chômage et des services de l'emploi, renforcer les **mesures du marché du travail**⁴¹ et de réinsertion dans le monde du travail : cours, stages, allocations de formation ou d'initiation au travail, semestre de motivation, etc. Ces mesures profitent notamment aux personnes faiblement qualifiées.

Politique de la formation

- Assurer la **qualité de la formation à la base**, dès la période préscolaire et de scolarité obligatoire, p. ex. : normes minimales, examen des résultats et harmonisation des structures scolaires sur l'ensemble du territoire (concordat HarmoS), les réactions aux études PISA, etc.
- Renforcer le **système de la formation professionnelle duale**. Il permet une adaptation flexible et rapide des qualifications en fonction des besoins de l'économie en raison du partenariat avec les organisations du monde du travail.
- Augmenter le **taux d'obtention de diplômes du degré tertiaire** (A et B). Les indicateurs ci-dessus (taux d'activité et de sans emploi) ainsi que l'immigration de personnes à qualifications élevées montrent qu'il y a une pénurie chronique à ce niveau.
- Promouvoir la **formation continue tout au long de la vie**. Des travaux préparatoires en vue d'une loi fédérale sur la formation continue sont en cours. Son but premier est d'améliorer la transparence et la coordination, d'assurer la qualité de l'offre et de faciliter l'accès à la formation continue de tous ceux qui souhaitent s'y engager.
- Assurer l'accès à un titre par **validation des acquis** pour les adultes qui possèdent les compétences requises.

Politique migratoire

- Réorientation de la politique d'immigration en faveur de l'entrée de travailleurs qualifiés depuis le début des années 90⁴². Cette pratique a été consolidée dans la nouvelle Loi sur les étrangers (LEtr), l'entrée des ressortissants des pays tiers (non UE) restant restreinte par un système de quotas.
- L'accord de libre circulation des personnes avec l'Union européenne (ALCP). L'extension de l'ALCP aux dix États ayant accédé à l'UE en 2004 a été approuvée par référendum en septembre 2005 et est entrée en vigueur le 1^e avril 2006. Elle permet à la Suisse de maintenir jusqu'en mai 2011 des contingents qui augmenteront progressivement.⁴³

⁴¹ cf. http://www.espace-emploi.ch/arbeitslos/arbeitsmarktliche_massnahmen/

⁴² La part des migrants hautement qualifiés parmi ceux arrivés en Suisse récemment atteint 61,8% en 2000 – soit 38,7 points de plus qu'en 1990. L'avancée des migrants récents formés et actifs en S-T (39,8% en 2000, contre 9,0% en 1990) a fortement contribué à ce résultat. Durant la même période, le groupe des non-formés et des non-actifs est passé de 76,9% à 38,2%, mettant en évidence la forte réorientation des flux migratoires. En examinant de plus près la période 1990-2000, on note que la formation s'avère être un élément-clé pour les migrants afin d'accéder au marché suisse du travail. Ainsi, il paraît manifeste que les flux migratoires contemporains touchent de plus en plus une main-d'œuvre qualifiée. Cf. Marco Pecoraro, Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population, Neuchâtel : « LES MIGRANTS HAUTEMENT QUALIFIES » in [Migrants et marché du travail - Recensement fédéral de la population 2000. Office fédéral de la statistique \(OFS\), Neuchâtel, août 2005](#)

⁴³ Les catégories de métiers et les branches économiques marquées par une forte croissance de l'emploi présentent aussi une immigration accrue de main-d'œuvre étrangère. Cette corrélation met en lumière l'importance de la libre circulation pour le développement du marché du travail et la croissance économique générale. La demande de l'économie est forte surtout dans les segments de la main-d'œuvre moyennement et hautement qualifiée. Cf. [Rapport de l'Observatoire de la libre circulation des personnes concernant le marché du travail suisse](#)

1.4.c) Provide any evidence of increasing or decreasing economic and social disparities in your country (e.g. poverty rate such as gini-co-efficiency) among certain groups (low skilled, immigrants, youth, older workers, etc.). Provide also, if any, relevant documents addressing policies issues (economic, social, labour market, etc.) that account for such trends.

D'un point de vue évolutif, les analyses statistiques⁴⁴ suisses mettent en évidence un accroissement des inégalités au sein de certaines catégories de la population. D'abord et de manière globale, le **taux de sans emplois** s'est accru ces quinze dernières années passant de 1.8% en 1991 à 4% en 2006 (3.6% au 2^e trim. 2007). Parmi l'ensemble de la population, quatre catégories de personnes sont les plus fortement représentées :

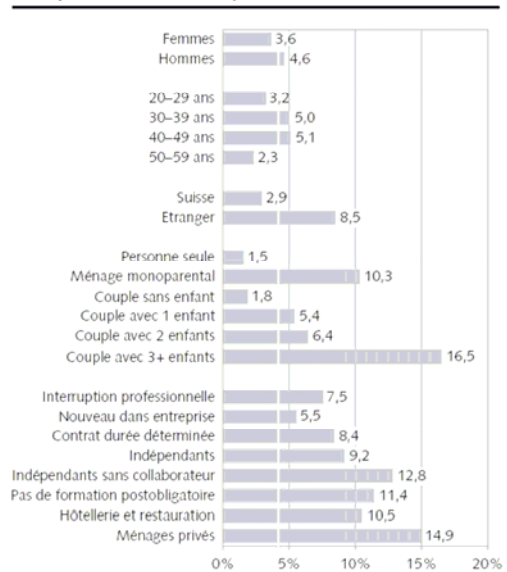
- les **étrangers** avec 7.1% de sans emploi (contre 2,7% pour la population suisse)
- les **jeunes** entre 15-24 ans représentés à hauteur de 7.1% (contre 3.7% pour les 25-39 et 2.7% pour les catégories allant de 40 à 54 ans)
- les **personnes les moins qualifiées**, au bénéfice d'une formation de niveau secondaire I avec 6.9% de taux de sans emploi (contre 3.3% pour les personnes bénéficiant d'une formation de niveau secondaire II et 2.2% de niveau tertiaire)
- les **femmes** dont le taux de sans emploi s'élève à 4.5% (contre 2.9% pour les hommes)

Au niveau de la pauvreté, l'étude publiée en 2007 par l'OFS intitulée « *La pauvreté des personnes en âge de travailler. Taux de pauvreté et de 'working poor' parmi les personnes âgées de 20 à 59 ans, en Suisse, entre 2000 et 2005* » fait apparaître une légère baisse du taux de pauvreté des personnes en âge d'être actives durant cette période, passant de 9.1% en 2002 à 8.5% en 2006. Bien que les chiffres globaux tendent à baisser, le pourcentage de 'working poor' reste cependant important, représentant le **4.2% de la population suisse**.

Parmi les principales catégories à risque on constate :

- Une plus grande fragilité parmi la population étrangère, 2.9 fois plus représentée parmi les 'working poor' que la population suisse.
- Une forte incidence de la structure familiale. Les couples avec 3 enfants et plus ainsi que les familles monoparentales sont très au dessus de la moyenne avec respectivement 16.5% et 10.3% de 'working poor'.
- Une répercussion de certaines caractéristiques du parcours professionnel et du niveau de formation qui augmentent nettement la probabilité d'être un travailleur pauvre. C'est notamment le cas des personnes ayant eu une interruption dans leur carrière professionnelle (7.5%), des personnes bénéficiant d'un contrat à durée déterminée (8.4%) et ne possédant pas de formation postobligatoire (11.4%). Par ailleurs, le travail dans certains secteurs économiques comporte plus de risques. Les actifs travaillant dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration ainsi que dans des ménages privés sont plus fortement touchés par la pauvreté avec respectivement 10.5% et 14.9% de travailleurs pauvres.

Taux de working poor des principaux groupes sociodémographiques et des principaux groupes socioprofessionnels à risque, en 2005, en % G 3



Le trait vertical blanc indique le taux de working poor global, situé à 4,2% en 2005

Exemple de lecture: parmi les travailleurs vivant dans un ménage monoparental disposant au moins d'un emploi à 90%, 10,3% sont des working poor.

Source: Enquête suisse sur la population active, © Office fédéral de la statistique (OFS) 2005.

⁴⁴ cf. site OFS [Taux de sans-emploi selon le sexe, la nationalité et d'autres caractéristiques, 1991-2007](#) actualisés au 2^e trimestre 2007 et « *La pauvreté des personnes en âge de travailler* ». Neuchâtel, OFS, 2007

Parmi les initiatives prises au niveau national dans le but réduire les inégalités sociales et économiques actuelles, signalons :

- La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. Votée en 1995 par le parlement, elle permet notamment un financement par la Confédération de programmes d'encouragement spécifiques dans le domaine de la formation et du perfectionnement professionnels des femmes ou encore l'appui d'initiatives publiques ou privées qui visent à mettre en place des mesures permettant de mieux concilier les activités professionnelles et les obligations familiales.
- La politique d'intégration en matière de migration (cf. chap. 1.1.c, p. 11s).
- La politique de l'emploi et la politique de la formation (cf. chap. 1.4.b, p. 22).

Selon les professeurs Michael Gerfin et Robert E. Leu du département d'économie publique de l'Université de Berne⁴⁵, les crédits d'impôt dépendant du revenu sont un instrument judicieux et efficace pour combattre la pauvreté des personnes actives. En plus du fait qu'ils incitent moins à ne pas travailler, ils sont aussi supérieurs à l'aide sociale traditionnelle dans la mesure où ils pourraient permettre à davantage de ménages de faire réellement valoir leurs droits. Pour avoir un effet incitatif, le revenu du travail d'un ménage, crédit d'impôt compris, doit être supérieur au revenu procuré par l'aide sociale. Un tel projet est actuellement en discussion en Suisse ; les effets attendus sont cependant controversés.

1.4.d) Provide data, if any, which points to the recognition of non-formal and informal learning as a way of re-distributing human capital and solve the issue of skills mismatch and skills shortage and, therefore, a way to drive economic development.

1.4.e) Provide data, if any, if there has been any study that points to a certain group that would benefit most from the recognition system for their skills (e.g. retirees, older workers, women, immigrants (highly-skilled or low-skilled), part-time workers, unemployed youth, etc.)?

Le nombre de personnes qui ont à l'heure actuelle suivi une procédure de validation des acquis est encore très restreint en Suisse. Il n'existe donc pas d'évidence à ce sujet. Une telle étude serait toutefois possible à Genève où plus de 1000 personnes ont acquis un titre par validation des acquis.

1.4.f) Provide data, if any, that discuss some issues linking between the recognition of non-formal and informal learning and the non-formal and informal economies.

Il n'existe aucune étude en Suisse faisant le lien entre la reconnaissance et validation des apprentissages non-formels et informels et le travail informel ou dit « non déclaré ». En matière de travail au noir, la Suisse constate une forte augmentation (de près de 75% pour la période allant de 1990 à 2002). Une étude récemment menée par l'OCDE estimait à quelques 37 milliards, soit 9.3% du PIB la part du travail au noir en Suisse⁴⁶. Parmi les secteurs économiques les plus fortement touchés par cette économie souterraine : le bâtiment, l'agriculture, la restauration ainsi que le secteur de l'économie familiale, secteurs qui emploient une proportion importante de main d'œuvre non qualifiée.

Reconnaître et valider les compétences acquises par le biais d'une occupation qui, par définition, est illégale serait certes un exercice délicat, puisqu'il cautionnerait indirectement l'acte illicite.

⁴⁵ cf. article [Le crédit d'impôt dépendant du revenu, pour lutter contre la pauvreté](#) in La Vie économique. Revue de politique économique 5-2005, Département fédéral de l'économie (DFE), Secrétariat d'État à l'économie (seco)

⁴⁶ <http://www.tsr.ch/tsr/index.html?siteSect=200001&sid=8477391>

1.5. Evolution sociale

1.5.a) *What are the newly evolved 'skills and competencies' to live in the knowledge economy, which have been identified to date? Make a list of such skills and competencies.*

Les exigences du monde du travail sont devenues plus élevées. Alors que par le passé, les connaissances techniques étaient suffisantes pour occuper une place de travail, actuellement il est de plus en plus attendu des collaborateurs qu'ils bénéficient d'un certain nombre de **compétences-clé** (ou transversales) liées au savoir-faire social, au savoir être et à des compétences qui relèvent plus de la personnalité que du savoir faire à proprement parler. L'émergence des TIC sont en partie responsables de cette évolution du fait notamment de la disparition « des travaux routiniers et répétitifs aujourd'hui codifiés et programmés par des machines »⁴⁷. De ce fait, le déploiement des TIC a fait place à un travail nécessitant un plus fort esprit d'initiative et une plus grande adaptation. Parallèlement le développement très important du secteur des services ainsi que la disparition progressive du travail « en solitaire » remplacé par des tâches effectuées de manière plus collective ont également contribué au besoin de développer des compétences plus fines dans le domaine relationnel et la communication.

Par ailleurs, la **culture générale**, c'est à dire la « mise en œuvre de compétences qui visent l'acquisition de repères dans le contexte de vie personnelle et dans la société, ainsi que le développement de projets dans la sphère privée, professionnelle et sociale »⁴⁸, joue également un rôle essentiel dans la capacité des individus à accéder au marché du travail. Sur la base de l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) mise en vigueur en 2004, un nouveau « plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale dans la formation professionnelle » (PEC CG) a été élaboré⁴⁹. Placé sous la responsabilité de l'OFFT, le PEC CG, vise notamment, la mise en place, pour l'ensemble de la Suisse, de l'enseignement de la culture générale au sein de toutes les formations professionnelles initiales d'une durée de deux, trois et quatre ans. Les compétences qui visent à être développées relèvent de la combinaison de deux domaines de connaissances. Il s'agit du domaine « **langues et communication** »⁵⁰ d'une part et du domaine « **société** » d'autre part, ce dernier touchant les aspects de la culture, du droit, de l'écologie, de l'économie, de l'éthique, de l'identité et socialisation, de la politique et des technologies.

Dans un rapport établi par l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) sur la « Validation des acquis en culture générale »⁵¹, les objectifs de formation précités du PEC CG ont été mis en relation avec les recommandations du Parlement européen et du Conseil « pour l'éducation et la formation tout au long de la vie »⁵² qui sont les suivantes :

- *la communication dans la langue maternelle*
- *la communication en langues étrangères*
- *la compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies*
- *la compétence numérique*

⁴⁷ Compétences-clé. Un dispositif d'évaluation et de reconnaissance des compétences-clé. Office d'orientation et de la formation professionnelle et continue (OFPC ct. de GE), ftp://ftp.geneve.ch/oofp/competence_manuel.pdf

⁴⁸ cf. glossaire p. 27 du PEC CG

⁴⁹ téléchargeable sous <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00104/00358/index.html?lang=fr>

⁵⁰ C'est le *Cadre européen commun de référence pour les langues (CER)* qui sert de base pour promouvoir les compétences linguistiques et de communication.

⁵¹ IFFP, 2007, cf. http://www.cms.sibp.ch/user_doc/821715113.pdf

⁵² Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006] cf. <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11090.htm>

- *apprendre à apprendre*
- *les compétences sociales et civiques*
- *l'esprit d'initiative et d'entreprise*
- *la sensibilité et l'expression culturelles*

Notons encore qu'une des compétences qui prend de plus en plus d'importance dans le monde du travail, notamment en Suisse, c'est la **maîtrise d'une « troisième langue »**. En effet, le Parlement suisse a adopté en automne 2007 la loi fédérale sur les langues nationales et la compréhension entre les communautés linguistiques⁵³ qui encourage le plurilinguisme des enseignants et des apprenants ainsi qu'un enseignement des langues étrangères qui, au terme de la scolarité obligatoire, assure des compétences dans une deuxième langue nationale au moins, ainsi que dans une autre langue étrangère. La question de savoir si la première langue étrangère enseignée à l'école obligatoire doit être l'anglais ou une deuxième langue nationale est perçue différemment selon la région⁵⁴.

1.5.b) Provide evidence, if any, that recognition of this type of learning has led to the uptake of further learning or progression in profession?

La seule évidence qui existe à l'heure actuelle avec le nombre restreint de personnes qui ont parcouru une démarche de validation des acquis dans le cadre de la formation professionnelle est qu'elle les a incitées à combler les lacunes par des compléments de formation, afin d'atteindre les exigences liées au titre visé de la formation professionnelle.

1.5.c) Provide evidence, if any, of recognition of this type of learning contributes to democracy and citizenship?

En se basant sur ce qui précède, s'il est prioritairement attendu des procédures de reconnaissance et validation des acquis qu'elles contribuent à une meilleure intégration économique des individus, celles-ci jouent également un rôle non négligeable comme vecteur d'intégration sociale. La mise en valeur des savoirs et l'encouragement des individus à acquérir des connaissances tout au long de leur parcours de vie constituent certainement une incitation au développement de citoyens plus matures, plus conscients de leur valeur et du monde qui les entoure.

1.6. Autres

1.6.a) Provide other contextual factors or trends that you think are influential – directly or non-directly – that drive changes of institutional and technical arrangements and stakeholder behaviour concerning recognition of non-formal and informal learning which have not been addressed in Component 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, and 1.5.

1.6.b) Provide historical backgrounds concerning recognition of non-formal and informal learning in your country.

(cf. page suivante)

⁵³ Loi sur les langues, LLC du 5 octobre 2007, cf. notamment l'art 15

⁵⁴ se référer également aux recommandations de la CDIP, cf. www.edk.ch/PDF_Downloads/Dossiers/D36B.pdf (notamment pages 126ss et 259ss) et aux Décisions et principes du 25 mars 2004 relatifs à l'enseignement des langues à l'école obligatoire: stratégie de la CDIP et programme de travail pour la coordination à l'échelle nationale, cf. www.edk.ch/PDF_Downloads/Erlasse/7_Grundsatzbeschluesse/72_Sprachen/Sprachen_f.pdf

Réformes dans la formation professionnelle – premières bases pour la reconnaissance des apprentissages non formels et informels (contexte historique)

- Années 80 Mise en œuvre de procédures de reconnaissance formelle des acquis non formels et informels dans le domaine de la formation continue et complémentaire.
- 1989 **Offensive de formation continue**⁵⁵ destinée à remédier au manque de personnel spécialisé. Objectifs :
- meilleure exploitation des forces et capacités en présence
 - promotion d'efforts de perfectionnement ciblés de la part des personnes actives ou en mesure de travailler ; focus particulier sur les femmes et les étrangers
 - promotion du retour à la vie professionnelle des femmes
- L'étude « La situation de la femme active »⁵⁶ aura fourni des éléments tangibles quant aux points prioritaires à mettre en œuvre pour la promotion de l'activité lucrative des femmes et conduira à la concrétisation de projets dans le domaine de la reconnaissance des acquis informels.
- 1993 **Motion Judith Stamm** présentée au Parlement fédéral, demandant entre autres :
- création d'un « journal de formation professionnelle » qui attestera et reconnaîtra au fur et à mesure les éléments d'apprentissages – pris au sens d'unités capitalisables – dont l'adulte aura bénéficié,
 - reconnaissance, au titre d'expérience professionnelle, des tâches familiales dont s'est chargé/e le/la candidat/e adulte et ceci pour l'examen de fin d'apprentissage, conformément à l'article 41 de la loi sur la formation professionnelle, et pour les examens de la formation professionnelle supérieure,
 - possibilité de passer ces examens par tranches qui compteront comme autant d'examens partiels.
- Dès 1994 **Concrétisation du concept.** Soutien d'un groupe de suivi avec représentants des Offices et partenaires impliqués. Lancement du « Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn », une initiative de l'Alliance des sociétés féminines suisses (ASF) et de la Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle (SRFP).
- 1996 **Rapport sur la formation professionnelle**⁵⁷ comprenant des propositions de tenir compte des acquis obtenus dans la pratique professionnelle, la formation spécifique et la formation générale, ainsi qu'à travers les apprentissages acquis en dehors de la vie professionnelle.
- 1996 Création d'**ARRA**⁵⁸, association professionnelle constituée à l'initiative d'un groupe de praticien/nes de Suisse romande. Objectif : promouvoir et défendre des démarches de qualité visant à la valorisation et à la reconnaissance d'acquis telles que la démarche Portfolio-bilan de compétences.
- 1998 Création de l'**Association CH-Q**⁵⁹ s'engageant, ensemble avec des partenaires en Suisse et à l'étranger, à développer et à établir des solutions intégrales pour la gestion individuelle des compétences. Objectif : mettre en valeur les atouts dont dispose chaque individu et les transformer en qualifications.
- 2000 Création de l'association **Valida**⁶⁰ par l'ARRA, l'association CH-Q et la CORTAB (Commission romande et tessinoise pour l'accréditation du bilan). Propose un modèle de reconnaissance et de validation des acquis reposant sur 3 types de reconnaissance et en définit les critères, indicateurs et standards.
- 2002 **Adoption de la nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr)**. Art. 33 et 34 réglementent les nouveaux domaines d'examens partiels et autres procédures de qualification.
- Dès 2004 **Intégration des autres procédures de qualification** (validation des acquis) dans les lois et ordonnances cantonales.

⁵⁵ Conseil fédéral suisse (1989), Message relatif aux mesures spéciales en faveur du perfectionnement professionnel et universitaire ainsi qu'à la promotion des nouvelles technologies de fabrication (CIM), Berne

⁵⁶ Calonder Gerster A. (1990). La situation de la femme active. Office fédéral de l'industrie, des arts et métier et du travail (OFIAMT), Contributions à la politique du marché du travail, Berne

⁵⁷ Conseil fédéral suisse (1996), Rapport sur la formation professionnelle, Berne

⁵⁸ « Association pour la Reconnaissance des Acquis », cf. <http://www.arra.ch/>

⁵⁹ « Programme suisse de qualification pour le parcours professionnel », cf. <http://www.ch-q.ch/>

⁶⁰ « Valida - donner une valeur à l'expérience », cf. <http://www.valida.ch/>

2. Structures institutionnelles

2.1. Structures politique et légale

2.1.a) Describe, if any, clear political will or statements and policy responses in your country on lifelong learning which are explicitly linked to recognition of non-formal and informal learning.

Formation professionnelle

Une **nouvelle Loi sur la formation professionnelle (LFPr 2002) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004**. Il s'agissait notamment de répondre aux nouvelles exigences, les mutations structurelles de l'économie remettant partiellement en question les profils professionnels traditionnels et appelant des solutions globales. Les exigences croissantes requièrent une palette d'offres élargie tant pour les plus doués que pour ceux qui éprouvent plus de difficultés d'apprentissage. Les chapitres suivants se concentrent essentiellement sur les répercussions de cette loi sur le développement des pratiques de validation des acquis.

Formation continue : participation à l'apprentissage tout au long de la vie

Le Conseil fédéral a réaffirmé sa politique pour la législature 2008-2011⁶¹ qui souligne le principe de l'initiative individuelle, aussi bien dans le domaine économique qu'au sein de la société.

*« En vertu des **nouveaux articles constitutionnels du 21 mai 2006** sur la formation, la Confédération est chargée de **fixer les principes applicables à la formation continue** (art. 64a, al. 1, Cst.). Elle a en outre la compétence d'encourager la formation continue et de définir les critères (al.2+3). Jusqu'à présent, cette compétence était très limitée et s'appliquait en particulier à la formation professionnelle, à l'assurance-chômage et à l'assurance-invalidité.*

*(...) Les travaux préparatoires en vue d'une **loi réglant exhaustivement la formation continue** ont déjà débuté. Son but premier est d'améliorer la transparence et la coordination. Il faut en outre assurer la qualité de l'offre et faciliter l'accès à la formation continue de tous ceux qui souhaitent s'y engager.*

*(...) La nouvelle loi contribuera à maintenir et à améliorer l'excellent niveau de la formation continue en Suisse et **la responsabilité personnelle en matière de formation tout au long de la vie.** »*

Par ailleurs, les « Recommandations concernant la formation continue d'adultes de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique, CDIP, 2003 » stipulent que la formation continue comprend tous les processus d'apprentissage où les adultes réalisent leurs capacités, complètent leur savoir et perfectionnent ou réorientent leurs qualifications spécifiques et professionnelles en fonction de leurs besoins individuels ou des demandes de leur environnement social. **La formation continue des adultes se mue aujourd'hui en une partie intégrale du système éducatif.** Elle doit se fonder sur les compétences développées au cours des degrés primaire, secondaire I et II et tertiaire, **ainsi que sur les expériences acquises dans la vie professionnelle, sociale et privée.**

⁶¹ Texte en italique tiré du « Message du Conseil fédéral du 24 janvier 2007 relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2008-2011 » (extraits p. 1247s)

2.1.b) Do you have legal regulatory frameworks concerning recognition of non-formal and informal learning? Please state – yes, under development/discussion, or no. For those who answered 'No', describe possible reasons for the inexistence as well as possible future prospects. For those who answered 'yes' or 'under development/discussion', please answer to the following questions.

Oui. Dans le domaine de la **formation professionnelle**, le principe de la reconnaissance et validation des acquis a trouvé une place consistante dans la *loi sur la formation professionnelle*⁶².

Par ailleurs, diverses lois cantonales sont actuellement en cours de révision et intègrent les thèmes de la reconnaissance et validation des acquis.

2.1.c) Describe the aim(s) and principles stated in the framework?

La **loi** sur la formation professionnelle (LFPr) ancre le **principe de la validation des acquis** de la manière suivante :

LFPr Art. 9² **Les expériences**, professionnelles ou non, la formation spécialisée et la culture générale **acquises en dehors des filières habituelles sont dûment prises en compte.**

LFPr Art. 17⁵ **La formation professionnelle initiale peut aussi s'acquérir par une formation professionnelle non formelle**, laquelle s'achève par une procédure de qualification.

LFPr Art. 33 Les qualifications professionnelles sont attestées par un examen global, par une combinaison d'examens partiels ou par **d'autres procédures de qualification reconnues par l'office.**

LFPr Art. 34¹ Le Conseil fédéral fixe les conditions relatives aux procédures de qualification. Il en assure la qualité et la comparabilité. Les critères d'appréciation utilisés doivent être objectifs et transparents, et assurer l'égalité des chances.

LFPr Art. 34² **L'admission est indépendante du fait d'avoir suivi ou non une filière de formation déterminée.** L'office règle les conditions d'admission aux procédures de qualification.

L'**ordonnance** sur la formation professionnelle (OFPr) précise, entre autres, les points suivants :

OFPr Art. 31¹ Sont réputées *autres procédures de qualification* les procédures qui, en règle générale, ne sont pas définies dans les prescriptions sur la formation, mais qui permettent néanmoins de vérifier les qualifications requises.

OFPr Art. 32 Si des qualifications ont été acquises par une personne dans un autre cadre que celui d'une filière de formation réglementée, cette personne devra **justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans** pour être admise à la procédure de qualification.

Notons que ces prescriptions de la loi sur la formation professionnelle concernant la perméabilité et la prise en compte de l'expérience professionnelle ou extra-professionnelle acquise en dehors des filières de formation habituelles sont valables autant pour le domaine de la formation professionnelle initiale que pour celui de la formation professionnelle supérieure.

⁶² Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr)

Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (OFPr)

2.1.d) Describe the historical background that this issue has been taken up. What are the most important drivers of legislation? If there has been already reform of the legislation, describe the change and the pressure which made the change.

Changement de législation dans la formation professionnelle

Les connaissances et les compétences requises pour répondre aux besoins du marché de l'emploi nécessitent d'être réactualisées au cours d'une trajectoire professionnelle ; les professionnels sont amenés à rencontrer et gérer des situations de plus en plus mouvantes et complexes à la fois sur leur lieu de travail et dans la recherche d'un emploi. Le lien entre formation et emploi s'inscrit dans cette nouvelle donne.

Il fallait donc, avec la nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr de 2002), créer un cadre légal permettant d'assurer la relève professionnelle en rendant attrayant la formation d'une part aux entreprises, pour offrir des places de formation et, d'autre part, aux jeunes, pour entamer un apprentissage avec des perspectives intéressantes de développement. Par ailleurs, il fallait tenir compte des parcours non linéaires de nouveaux entrants dans la vie professionnelle, notamment femmes et personnes migrantes, qui ont des compétences sans avoir les qualifications requises. Cela exigeait de nouvelles formes de qualification qui permettent de valider des compétences acquises de manière non formelle et informelle. Il s'agissait, de manière générale, d'accroître la perméabilité du système. La nouvelle loi se voulait aussi d'ancrer un changement de mentalité chez les apprenants, soit de passer d'une ancienne culture qui prônait « un apprentissage *pour la vie* » vers « l'apprentissage *tout au long de la vie* ».

La nouvelle loi va donc permettre aux adultes qui justifient de cinq ans au moins d'expérience professionnelle d'obtenir un titre fédéral de formation professionnelle. A cet effet, « leurs expériences, professionnelles ou non, la formation spécialisée et la culture générale sont dûment prises en compte » (art. 9 LFPr). Ce changement particulier s'inscrit dans une flexibilisation générale des procédures de qualifications qui devaient être adaptées : elles tiendront compte dorénavant des compétences professionnelles, sociales et méthodologiques qui n'ont-elles plus rien de commun avec les interrogations vérifiant des connaissances particulières.

Examen « de rattrapage »

Depuis 1980 déjà, l'article 41¹ de l'ancienne loi sur la formation professionnelle (en vigueur jusqu'à fin 2003) offrait la possibilité de rattraper le certificat de fin d'apprentissage (certificat fédéral de capacité). Les adultes sans formation professionnelle ou bénéficiant seulement d'une formation élémentaire, mais qui ont une longue expérience professionnelle, avaient la possibilité d'obtenir un certificat fédéral reconnu.

Chaque année, quelque 3'000 personnes passent l'examen de fin d'apprentissage après avoir fait usage de cette possibilité. Les certificats « de rattrapage », qui représentent environ 5% de l'ensemble des certificats de capacité, se concentrent sur quelques métiers seulement. Le pourcentage des personnes sans formation qui profitent de cette possibilité ne s'élève qu'à 10%. Or, 18% des personnes qui exercent une activité professionnelle en Suisse n'ont pas de formation du degré secondaire II. Alors même que la statistique indique parmi les personnes sans formation postobligatoire une proportion élevée d'immigré/es, force est de constater que le pourcentage des étrangers (et surtout des étrangères) qui passent le certificat à l'âge adulte est comparativement faible. Dans le cadre du PNR 43 « Programme national de recherche Formation et emploi », l'enquête dirigée par Regula Schröder-Naef⁶³ sur les effets du certificat fédéral de capacité acquis à l'âge adulte, montre que les personnes qui ont passé ce certificat sont très satisfaites. **Mais le véritable groupe cible, à savoir les travailleuses et travailleurs sans diplôme, ne fait guère usage de**

⁶³ R. Schröder-Naef, R. Jörg-Fromm, Wie wirkt sich der nachgeholt Lehrabschluss aus? Direction du programme PNR 43 en collaboration avec le Forum Formation et emploi et le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE). Bern/Aarau, 2004

cette possibilité. Les auteurs en tirent la conclusion que la majeure partie des adultes qui passent un certificat recherchent avant tout la reconnaissance d'un changement d'orientation professionnelle ou la base permettant d'acquérir une qualification supérieure.

Validation sur dossier

Dans le message aux Chambres fédérales accompagnant le projet de nouvelle loi sur la formation professionnelle (2000), la possibilité d'évaluer les compétences d'un candidat sur la base d'un dossier ciblé était présentée comme un nouvel axe de développement novateur : « Cette procédure de qualification est fréquente dans les professions artistiques, mais aussi dans le cadre de la classification pratiquée par la Fondation des Registres suisses des ingénieurs, des architectes et des techniciens (REG). La France, le Canada et l'Australie en particulier l'appliquent, en relation avec les personnes dont le cursus professionnel est inhabituel. En Europe, la reconnaissance des compétences acquises hors du cadre de formations réglementées, notamment lorsque la personne s'est consacrée à sa famille, est actuellement au cœur de nombreux débats. »

Au-delà de la forme classique de l'examen de fin d'apprentissage qui sanctionne les acquis de l'expérience en faisant passer au candidat adulte une « épreuve » finale sur l'ensemble des compétences requises, les nouvelles dispositions légales permettent également d'*autres procédures de qualification*⁶⁴ dont notamment celles mises en place par le **dispositif de validation des acquis**. Ce dispositif est une extension de l'ancien article 41 et permet dès lors au candidat adulte d'apporter la « preuve » de ses compétences acquises de manière non formelles et informelles en constituant un dossier qui sera soumis à des experts de la branche professionnelle du titre visé.

Précurseurs : les premiers diplômes attribués par validation des acquis

En 2000 déjà, le canton de Genève a édicté une loi sur la formation continue des adultes, incluant la reconnaissance et la validation des acquis. Le canton du Valais a suivi avec la loi de 2001. D'autres projets pilotes, avec octroi de titres, ont suivi en 2005/2006 dans les cantons de Vaud, Fribourg, Zurich et en Suisse centrale (Zoug, Lucerne, Schwyz, Uri, Obwald et Nidwald).

2.1.e) *What areas of competencies do governments have or intend to have? Are there any specific areas that are/ to be regulated by law or by social partners for professional recognition?*

En Suisse, le principe de la **formation professionnelle** repose sur un partenariat éprouvé qui a une longue tradition entre les autorités nationales, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), les autorités cantonales et les organisations du monde du travail, chacun assumant des compétences spécifiques au niveau de la formation formelle aussi bien qu'au niveau de la validation des acquis émanant d'apprentissages non formels et informels. Le principe de la collaboration des trois partenaires de la formation professionnelle est ancrée dans la loi (LFPr art. 1) de la manière suivante :

- al. 1 : La formation professionnelle est la tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail (partenaires sociaux, associations professionnelles, autres organisations compétentes et autres prestataires de la formation professionnelle). Ceux-ci veillent à assurer autant que possible une offre suffisante dans le secteur de la formation professionnelle, notamment dans les domaines d'avenir.*
- al. 2 : Les mesures de la Confédération visent à encourager autant que possible, par des subventions ou par d'autres moyens, les initiatives des cantons et des organisations du monde du travail.*
- al. 3 : Pour atteindre les buts de la présente loi:*
 - a. la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail collaborent;*
 - b. les cantons collaborent entre eux et les organisations du monde du travail, entre elles.*

⁶⁴ cf. art. 31¹ OFPr

L'ordonnance⁶⁵ (OFPr art. 1¹) précise cette collaboration de la manière suivante :

La collaboration entre la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail dans le secteur de la formation professionnelle permet d'assurer aux personnes en formation un niveau de qualification élevé, comparable dans tout le pays et adapté au marché du travail.

D'un commun accord, les partenaires de la formation professionnelle ont expressément soutenu et fait valoir leur influence respective de manière à ce que les **activités autour de la validation des acquis soient intégrées dans le système et les structures existantes de la formation professionnelle formelle**. Ce qui veut dire pour la formation professionnelle initiale :

- la responsabilité pour définir les exigences de la formation, les profils de qualification et les conditions de réussite incombe **aux mêmes associations professionnelles nationales et régionales** qui les définissent pour la formation formelle ; par ailleurs, ce sont les **mêmes experts** qui sont à l'œuvre pour la validation des acquis, moyennant une formation complémentaire, que ceux qui évaluent les compétences des candidats aux examens classiques ;
- **les cantons**, qui sont responsables, entre autres, du conseil en orientation professionnelle et de carrière pour les jeunes et les adultes, sont également responsables de l'instauration d'un « portail d'entrée » pour les candidates et candidats à la validation des acquis afin de leur offrir un conseil et au besoin un accompagnement tout au long de la démarche ;
dans le cadre de la **formation professionnelle initiale**, les cantons se prononcent sur les questions de la répartition des coûts et cherchent également des solutions pour les compléments de formation et la coordination intercantonale ; ce sont les cantons qui organisent et surveillent les procédures de qualification (art. 24³ lit. c LFPr), en collaboration avec les experts de la branche concernée, et qui décernent les diplômes après vérification de tous les prérequis nécessaires ;
- la **Confédération**, quant à elle, encourage le développement de la qualité, établit des normes de qualité et en surveille le respect (art. 8² LFPr) ; l'assurance qualité et la comparabilité des procédures de qualification lui incombe (art. 34¹ LFPr), en l'occurrence par la définition de critères régissant la reconnaissance des *autres procédures de qualification* mises en œuvre dans le cadre de la validation des acquis ; l'**OFFT** doit reconnaître de telles procédures (art. 33 LFPr).

Notons qu'au delà des lois, c'est la volonté de collaborer qui est mise à contribution par les partenaires pour mettre en place ensemble les dispositifs et les régulateurs permettant de valider les acquis tel que le législateur l'a voulu au niveau national. Il s'agit d'enraciner une nouvelle culture tout en respectant les domaines de compétences de chacun. Durant la phase actuelle de mise en place et de mise à l'essai des dispositifs de validation des acquis dans le cadre de la formation professionnelle initiale, l'OFFT assure la coordination des projets, favorise l'information et l'échange d'expériences et apporte un soutien aux partenaires.

⁶⁵ Ordonnance sur la formation professionnelle

2.1.f) Describe, if any, operational systems to put the legal framework into practice. Who set up the system(s)?

Au niveau national, un guide de la « Validation des acquis – donner une valeur à l'expérience » a été créé dans le cadre d'un projet initié en 2005 par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) et le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco). Il décrit les **exigences minimales liées à la conception de procédures de validation des acquis dans la formation professionnelle initiale**, telles que convenues entre les partenaires de la formation professionnelle. Le guide garantit la qualité et la comparabilité des procédures. Un glossaire trilingue contribue à harmoniser la terminologie dans les trois langues et, partant, à promouvoir la compréhension entre les personnes et autorités concernées. Actuellement, le projet se trouve dans une phase de « mise à l'essai » (2007-2009).

Les dispositions du guide national s'appliquent à l'heure actuelle uniquement à la **formation professionnelle initiale**. Par ailleurs, elles font référence à des **candidatures individuelles** de personnes souhaitant faire valider leurs acquis. Les procédures de prise en compte collective de tout un métier font l'objet de projets et de dispositifs particuliers⁶⁶.

Le guide national « Validation des acquis »⁶⁷ distingue quatre phases dans la procédure. A chaque phase, des documents sont produits qui permettent d'accéder à la phase suivante. Le profil de qualification et les conditions de réussite pour une profession donnée sont les deux principaux instruments pour évaluer le niveau des candidats. Ils se fondent sur les prescriptions actuelles régissant la formation correspondante. Le guide national détermine également les responsabilités.

Les quatre phases de la procédure sont les suivantes (cf. schéma page suivante) :

Pendant la phase d'«**information et conseil**» (1) les personnes intéressées obtiennent les informations utiles sur la marche à suivre et sur leurs chances d'obtenir un titre ou une attestation des acquis moyennant une *autre procédure de qualification*. Le conseil peut être sollicité pendant toute la procédure selon les besoins.

La démarche qui permet à une personne d'identifier et d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles figure au centre de la phase de «**bilan**» (2). Le candidat élabore un dossier dans lequel il documente ses compétences pour la profession visée et en fournit les preuves.

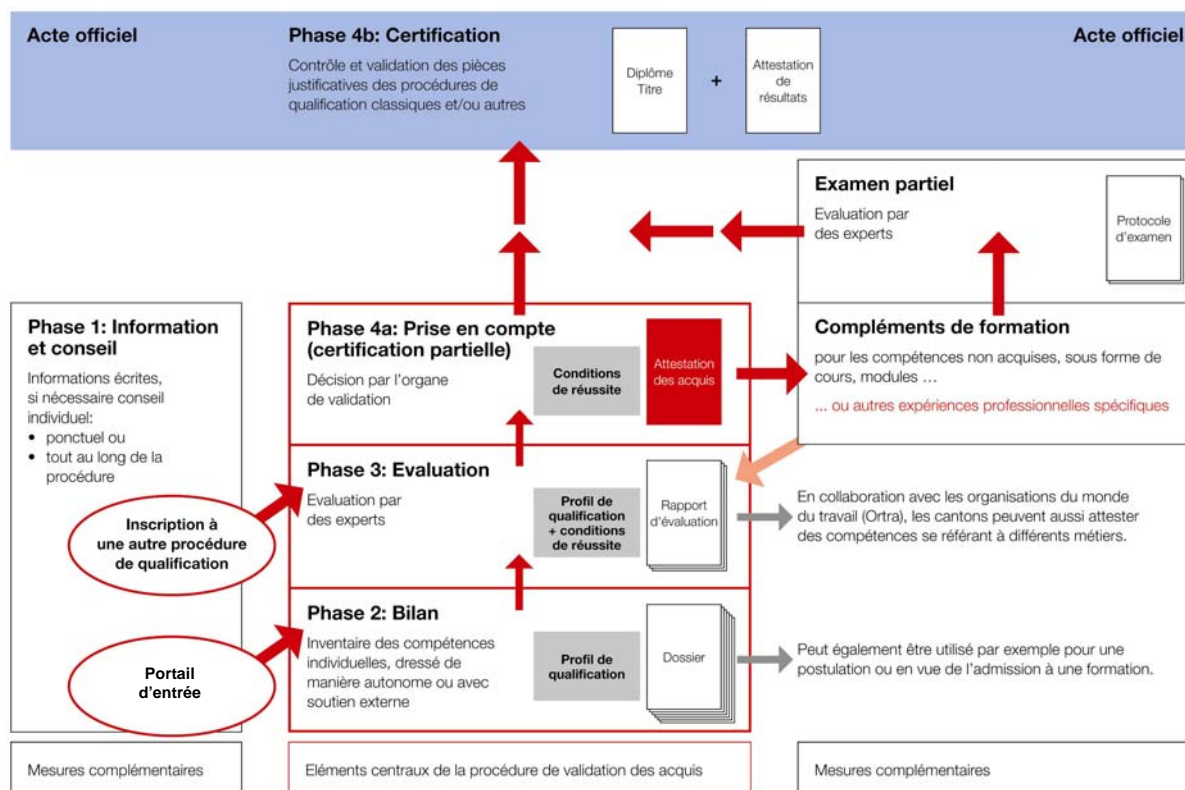
Pendant la phase d'«**évaluation**» (3), des experts des procédures de qualification classiques examinent le dossier, mènent un entretien de vérification avec le candidat et utilisent, le cas échéant, d'autres méthodes de vérification selon les prescriptions de la branche.

La quatrième phase est subdivisée en deux phases partielles. Pendant la phase de «**prise en compte**» (4a), la décision de l'organe de validation concernant les domaines de qualification acquis par le candidat se fonde sur l'évaluation des experts. A la fin de cette phase, une attestation des acquis est délivrée, qui est susceptible de recours. C'est également pendant cette phase que l'organe de validation décide des éventuels compléments de formation ou des expériences professionnelles spécifiques supplémentaires, que la personne doit acquérir pour obtenir le titre fédéral visé.

L'acte officiel de la phase de «**certification**» (4b) a lieu dans le cadre des structures et responsabilités des formations classiques de la formation professionnelle, dès que les domaines de qualification manquants ont été acquis et examinés.

⁶⁶ cf. ci-après le projet La Poste / OFFT, p. 36s

⁶⁷ Le guide complet ainsi que de nombreux documents y relatifs sont disponibles sous <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00106/00404/index.html?lang=fr>



Mise en œuvre au niveau des cantons du guide national et des lignes directrices de la Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP)

Plusieurs cantons, notamment en Suisse romande Genève et le Valais et en Suisse alémanique Zurich et les cantons de Suisse centrale, ont entamé des démarches de validation des acquis avant la définition du guide national ou en parallèle à son élaboration. Ces dispositifs correspondent dans les grandes lignes à ce qui est défini actuellement dans le guide national, dont l'élaboration a pu être simplifiée de manière notable par les expériences faites préalablement.

Canton de Genève

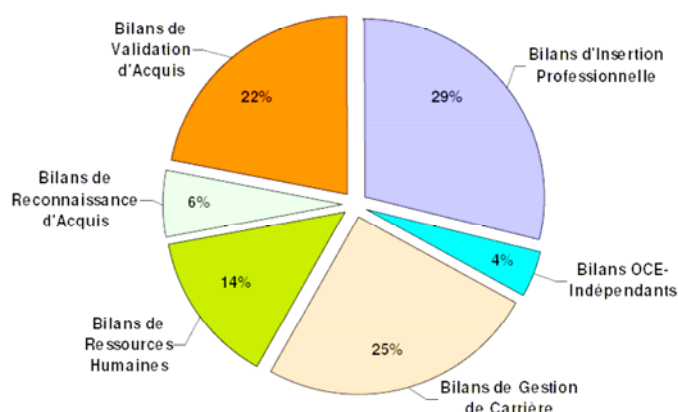
A Genève, le portail d'entrée « **Qualifications⁺** » est un service intégré à l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue de l'Etat de Genève. L'équipe de Qualifications⁺ accueille et informe les personnes intéressées sur les différentes possibilités qui correspondent à leur situation particulière. Elle veille à ce que le projet en question concorde bien avec les procédures prévues, décrit les processus d'obtention du diplôme ou de l'attestation souhaitée, clarifie et définit avec la personne intéressée les compétences qu'elle souhaite faire reconnaître, puis détermine avec elle les étapes à franchir jusqu'à la réalisation de l'objectif. **Il faut être domicilié/e ou contribuable dans le canton de Genève depuis une année au moins au moment du dépôt du dossier pour que l'ensemble du financement soit pris en charge par l'Etat.**

Le bilan de compétences est réalisé au « **CEBIG** », le Centre de bilan Genève, créé en 1993 par l'ACEBIG, une association à but non lucratif cogérée par ses 3 membres fondateurs : l'Etat de Genève, l'Union des associations patronales genevoises (UAPG) et la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS). Le but qu'elle s'est fixé : « *permettre à toute personne de réaliser un bilan de ses acquis, de ses compétences personnelles et professionnelles, pouvant déboucher sur l'élaboration d'un projet professionnel et/ou de perfectionnement* ».

Le CEBIG offre des bilans de différentes natures,

- dans le cadre du chômage : bilans d'Insertion Professionnelle, de compétences pour Indépendants, de Reconnaissance d'Acquis ou de Validation d'Acquis
- à titre personnel : bilans de Gestion de Carrière
- à l'initiative d'une entreprise/institution : bilans de Ressources Humaines
- **en vue d'obtenir un certificat fédéral de capacité (CFC) : bilans de Validation d'Acquis**
- en vue d'obtenir une reconnaissance officielle de ses compétences, sous forme d'une Attestation cantonale de qualification : bilans de Reconnaissance d'Acquis

Répartition des 1301 bilans réalisés en 2006



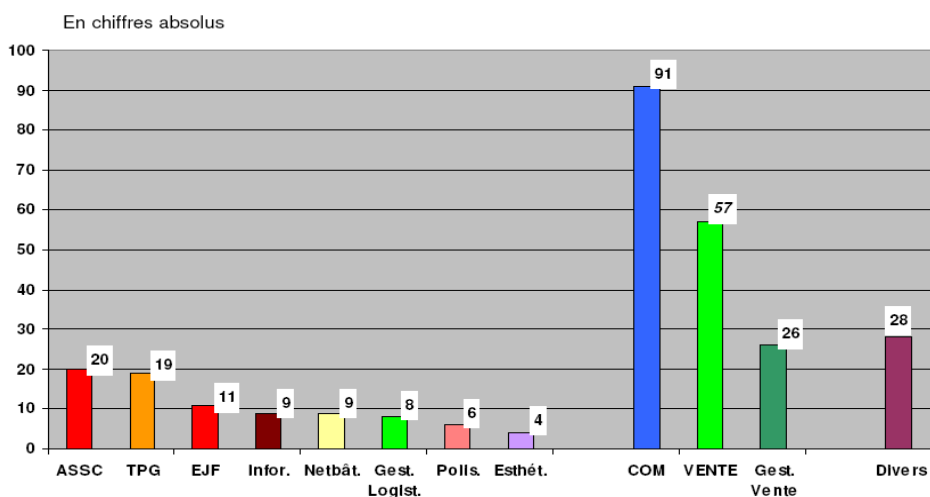
L'augmentation importante des bilans de validation d'acquis en 2006⁶⁸ (+ de 30% par rapport à 2005) concerne essentiellement des démarches visant l'obtention du CFC d'employé de commerce. En effet, l'entrée en vigueur de la nouvelle formation commerciale de base ayant entraîné un nouveau découpage des branches composant le CFC, les modes d'évaluation ont dû être revus.

Le nombre de bilans établis par métier (cf. ci-contre) est un indicateur pour le nombre de CFC qui seront décernés ultérieurement.

Répartition des consultants selon le CFC visé :

ASSC	=	Assistant en soin et santé communautaire	INFOR	=	Informaticien
AM	=	Assistant médical	Maçon	=	
COM	=	Employé de commerce	Netbât.	=	Nettoyeur en bâtiment
EJF	=	Educateur du Jeune Enfant	Polis.	=	Polisseur
Esthét.	=	Esthéticienne	TPG	=	Conducteur TPG
Gest.Logist.	=	Gestionnaire en logistique	VENTE	=	Vendeur
Gest. Vente	=	Gestionnaire de vente			

Il existe une étroite collaboration entre Qualifications⁺ et le CEBIG. Après la validation des acquis par l'organe de validation, c'est Qualifications⁺ qui assure le suivi du dossier et de la personne pour le reste de la procédure : compléments de formation, examens partiels, jusqu'à l'obtention du CFC.



Entre 2000-2006, le canton de Genève a décerné suite à une procédure de validation des acquis au total 1'115 CFC dans 33 métiers différents.

⁶⁸ tiré du rapport annuel, CEBIG, 2006

Canton du Valais

Le Canton du Valais s'est engagé de manière pionnière dans la reconnaissance et la validation des acquis dès 1995. Après une première pratique de la reconnaissance des acquis, dans le sens du concept de reconnaissance institutionnelle de Valida, décision a été prise en 2001 de mettre à disposition du public un dispositif de validation des acquis de manière concertée et coordonnée. Val-Form est une unité inter-institutionnelle dans son fonctionnement et partie intégrante de l'Office d'orientation scolaire et professionnelle sur le plan structurel. Le portail d'entrée Val-Form, le conseil, le bilan ainsi que l'accompagnement à travers toute la procédure (phases 1 et 2 du guide national) sont assumés par l'Office d'orientation.

De 2005 jusqu'à ce jour, le canton du Valais a décerné, suite à une procédure de validation des acquis, 64 certificats fédéraux de capacité (CFC) dans les métiers de la vente et les métiers « aide familiale » et « assistante en soins et santé communautaire » (ASSC). Pour 2008, il est prévu de décerner entre 30 et 50 CFC.

Collaboration intercantonale en Suisse romande

Au sein des cantons francophones, une collaboration intercantonale suivie s'est installée en 2006/2007. Préalablement déjà, les cantons de Berne (partie francophone), Jura, Neuchâtel et Fribourg ont élaboré une plate-forme commune BEJUNEFRI. Plusieurs cantons ont des structures de centres de bilan de compétences, mais pas la totalité de la procédure. Depuis 2007, les responsables de projet de tous les cantons francophones se rencontrent régulièrement pour discuter des nouvelles demandes, se répartir les dossiers et responsabilités notamment pour les cantons qui n'ont pas de procédure pour un métier donné, et pour construire une banque de données commune sur les activités en cours et les certificats décernés.

Cantons de Suisse alémanique

Les procédures engagées dans les cantons de Zurich et de Suisse centrale (Zoug, Lucerne, Schwyz, Uri, Obwald et Nidwald) concernent pour l'instant exclusivement un métier dans le domaine de la santé. Rappelons que les filières de formations dans le domaine de la santé sont en pleine restructuration et que nombre de personnes y travaillent en ayant cumulé de l'expérience et suivi des cours isolés, sans n'avoir jamais pu faire reconnaître leurs compétences. Ainsi, la nouvelle filière de trois ans d'assistante en soins et santé communautaire (ASSC) est très convoitée afin d'y accéder par validation des acquis.

Projet OFFT - La Poste : mise en œuvre d'un projet de validation collective des acquis

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle loi sur la formation professionnelle, **La Poste Suisse** et l'**OFFT** ont lancé ensemble un projet qu'ils cofinancent et qui permet aux collaborateurs de la Poste d'améliorer leur employabilité sur le marché du travail par l'acquisition d'un certificat fédéral de capacité. Jusqu'en 1996 les collaborateurs de la Poste ont **suivi une formation de monopole interne et ne sont titulaires d'aucun diplôme reconnu au niveau fédéral**. Pour le moment, seul le personnel du secteur logistique (centres courrier, distribution) peut participer ; le processus devrait être élargi ultérieurement à un autre groupe professionnel (commerce de détail).

Grâce au projet OFFT-la Poste, une procédure intercantonale a été développée pour la prise en compte des compétences acquises. La procédure choisie ouvre une nouvelle voie. Pour satisfaire aux conditions en vigueur dans une grande entreprise telle que la Poste, cette procédure comporte une **prise en considération collective des compétences**. En d'autres termes, certaines compétences spécialisées de tout le groupe des collaborateurs de la Poste travaillant dans la logistique sont prises en compte. Ce processus se distingue des procédures mises en œuvre dans le cadre du guide national de validation des acquis, qui reposent exclusivement sur un inventaire et un contrôle individuels des compétences.

L'engagement de La Poste Suisse s'inscrit dans un contexte de changements intervenant dans l'environnement de l'entreprise – libéralisation du marché et accentuation de la concurrence notamment – qui mettent le personnel à rude épreuve en termes d'employabilité.

Phase pilote : domaine logistique

A partir de la fin de l'été 2005, 28 collaborateurs du centre courrier de Genève et 52 collaborateurs à Bâle ont constitué un dossier pour la validation de leurs compétences.

Sur cette base, des experts désignés ont décidé quelles compétences seraient prises en compte pour le diplôme de gestionnaire en logistique et lesquelles devraient être acquises ultérieurement par formation complémentaire. Les participants au projet pilote ont clôturé leurs compléments de formation en 2007, à l'issue de quoi **56 CFC - certificat fédéral de capacité de gestionnaire en logistique - ont pu être décernés**. Les compléments de formation ont été assurés par l'Association Suisse pour la formation professionnelle en logistique (ASFL) pour la partie logistique et par les écoles professionnelles cantonales pour la partie culture générale.

Projet ValiPoste

Le projet ValiPoste est composé de trois projets partiels :

- ValiTri (2006-2007) pour le personnel du secteur « logistique » (centres courrier, de tri)
- ValiDist (2007-2010) pour le personnel du secteur « logistique » (distribution)
- ValiDétail (en projet) pour le personnel du commerce de détail (guichets postaux)

Dans le domaine de la logistique, il est ainsi prévu que d'ici à 2010, **quelque 350 collaborateurs** doivent avoir terminé leur formation complémentaire et obtenir leur certificat fédéral de capacité. On estime la demande consécutive dans ce domaine à environ 850 intéressés.

2.1.g) Provide information, if exists, any evaluation of how they work or how they have not worked.

Une évaluation globale et accompagnante a été mise en œuvre dès le début du projet national « validation des acquis ». Ci-après quelques résultats sélectionnés du rapport de 2006⁶⁹.

- *L'affirmation d'une volonté politique claire de la part des gouvernements cantonaux et le soutien des associations de branche sont deux conditions primordiales pour la réussite du **développement d'autres procédures de qualification** (ci-après abrégés par « aPQ »).*

- *L'application d'**outils de surveillance** (monitoring) et d'**évaluation** connaît des développements divers ; certains d'entre eux sont appliqués avec succès et servent généralement à améliorer les procédures.*

- *Les données et les éléments de références étant peu comparables, les évaluateurs ne peuvent que difficilement émettre des affirmations au sujet de l'efficacité, c'est-à-dire sur le **rapport coût/bénéfice**. Le soulagement des caisses publiques par le biais de l'**intégration de chômeurs** peut être considéré comme un bénéfice. D'autres voient des bénéfices en **comparant les coûts des aPQ à ceux des apprentissages classiques**. Un bénéfice direct revient aux participants eux-mêmes sous la forme du bilan de compétences et du certificat ou de l'attestation délivrés.*

- *Les **coûts** découlant du développement des procédures sont vus comme un investissement. Il existe d'importantes différences à ce niveau. Dans le cas du projet de la Poste par exemple, les coûts sont très élevés. Dans le canton de Genève, les aPQ sont gratuites pour les participants. **L'efficacité dans le développement des procédures** peut être améliorée si les profils de qualification existants dans d'autres cantons sont réutilisés et si la formation des experts est organisée de manière adéquate. Un gain en efficacité découle également d'un taux de succès plus élevé des participants.*

⁶⁹ KEK / CDC Consultants, Wolf / Zuberbühler, 2006, cf. site de la Confédération www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00106/00404/00525/index.html?lang=fr

- L'évaluation globale a tenté de poser des affirmations sur les **chances de durabilité** ; elle a pris en compte cinq facteurs :

- o la demande, l'orientation vers le besoin
- o la volonté politique, la légitimité dans le canton
- o l'acceptation générale auprès des associations professionnelles
- o le degré de consolidation de la procédure
- o la garantie du financement de la procédure

Des procédures telles que 'Qualifications+' ou 'Val-Form', désireuses d'offrir en principe des aPQ pour toutes les professions, rencontrent des résistances dans les associations de groupes professionnels plutôt traditionnels. Ces résistances doivent être surmontées.

- L'analyse des **effets** porte fondamentalement sur la contribution apportée par les aPQ pour encourager un **changement de paradigme allant vers un apprentissage tout au long de la vie**.

L'évaluation n'a procédé à aucun examen des effets propre, ce pour des raisons de méthodologie et de coûts. Des sources existantes indiquent que la conscience que les participants ont de leur propre valeur et leur motivation à apprendre ont pu être fortement accrues. Le bilan de compétences a été particulièrement apprécié.

- Les **compétences** sont généralement clairement définies. Quelques questions se posent au sujet de la séparation des rôles entre les acteurs impliqués.

- Le recours à une **unité de pilotage forte et acceptée par tous les acteurs** s'avère être une **bonne pratique**. Il est en outre important de prendre contact assez tôt avec les associations professionnelles et de les inciter à participer activement. Grâce à une collaboration intense entre l'administration et les organisations du monde de travail, le canton de Genève a réussi à obtenir une façon commune de percevoir les problèmes, ainsi qu'une langue et une culture du travail unifiées entre les différents acteurs. Les participants considèrent comme de bonnes pratiques le professionnalisme et le caractère constructif des feedbacks qui leur sont faits. Il est primordial, lors du développement de la procédure, que cette dernière puisse être appliquée également à d'autres professions et à d'autres contextes (cantons).

En **conclusion**, l'évaluation globale constate que des « autres procédures de qualification », radicalement différentes des procédures classiques, ont pu se développer en peu de temps, parce qu'elles sont nées en l'absence d'un corset contraignant au niveau national. La synchronisation des procédures en cours par le biais des informations et des normes issues du projet national est encore lacunaire. L'objectif visé consisterait à intégrer une perspective nationale (et européenne) dans les projets. L'acceptation par les associations professionnelles représente un élément crucial du système. Elle peut toutefois faire l'objet d'un encouragement ciblé.

Extraits du « Rapport intermédiaire - État des lieux au 30 juin 2007 » de la « Procédure Val-Form - Dispositif de validation et formation vers le CFC pour adultes expérimentés »⁷⁰

Les données recueillies représentent un petit échantillon de 15 personnes sur 24 ayant répondu pour les secteurs de la vente et aide familiale : ces données ne sont donc pas représentatives et sont à interpréter avec prudence.

Les observations suivantes peuvent indiquer des tendances :

- 85% des personnes travaillent dans le même secteur d'activité
- 57% des vendeurs ont amélioré leur salaire
- 28% des aides familiales ont amélioré leur salaire
- 71% des vendeurs trouvent leur CFC utile
- 20% ont suivi une formation
- 28% des aides familiales trouvent leur CFC utile
- 62% ont utilisé les compétences acquises pendant le processus
- 85% ont augmenté leur confiance en eux

⁷⁰ Christian Bonvin, Directeur adjoint à l'Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand (OSP), cf. site <http://www.vs.ch/Navig/navig.asp?MenuID=3935&RefMenuID=0&RefServiceID=0>

L'obtention du CFC ne donne pas automatiquement lieu à une augmentation de salaire ou à un changement de statut professionnel ; les aides familiales étaient par exemple majoritairement semi-qualifiées préalablement. Il est aussi important de souligner que quelques participants disent avoir fait ce CFC « pour eux-mêmes ».

Le projet pilote **OFFT - La Poste** a été évalué en 2005 et en 2007 par un organisme externe⁷¹ et les enseignements tirés ont ainsi pu entrer dans le cadre du projet principal Vali-Poste. Par exemple, les mesures de communication doivent être mieux coordonnées, les participants informés davantage en fonction de leur échelon, les rôles des différents acteurs mieux définis et l'outil d'analyse des compétences davantage orienté sur les besoins des participants.

Par ailleurs, le rapport relève que la formation appropriée de tous les acteurs impliqués tels que les coaches de la Poste ou les experts cantonaux ainsi que la prise en compte des exigences des partenaires de la formation (organisations du monde du travail, cantons et représentants de la Confédération) tout au long du projet représentent des défis importants pour la suite du projet.

2.1.h) Describe outreach activities or awareness-raising activities of the framework or the operational systems. How are the objectives of outreach/awareness-raising activities articulated? Which audience(s) do the activities mainly target?

Dans le cadre du projet national de validation des acquis mis en œuvre au niveau de la **formation professionnelle**, tous les partenaires ont la tâche de diffuser par leurs propres canaux auprès des institutions et des personnes intéressées les principes convenus au sujet de la validation des acquis et de leur mise en œuvre concrète.

L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) favorise la diffusion de l'information à des cercles plus larges, notamment par la mise à disposition d'informations actuelles sur le site internet de l'OFFT ainsi que sur un site indépendant (accès direct par www.validacquis.ch). L'office organise également des rencontres semestrielles (plates-formes) destinées aux partenaires de la mise en œuvre et une conférence annuelle ouverte à tout public intéressé.

Parmi les partenaires de la formation professionnelle, ce sont notamment la Conférence suisse des offices de formation professionnelle⁷² (CSFP) et le service de l'économie pour les questions de formation professionnelle (SQUF) qui assument les tâches essentielles de promotion de la mise en œuvre du système. Les cantons individuellement, les autres organisations du monde du travail, notamment les syndicats, les Offices régionaux de placement (ORP), l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) ainsi que des organismes faïtiers tels que CH-Q et Valida développent également des activités et manifestations pour sensibiliser leur public respectif au thème et aux procédures de la validation des acquis. Chaque canton a par ailleurs la tâche de mettre en place un portail d'entrée pour les personnes qui souhaitent obtenir des informations.

⁷¹ cf. *Evaluation procédure d'équivalences La Poste-OFFT : projet pilote collaboratrices/collaborateurs du domaine logistique*. Infrac, décembre, 2005 et *EVALUATION INTERMEDIAIRE VALITRI*, Infrac, Zurich, juillet 2007

⁷² Une conférence spécialisée de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique CDIP

2.2. Rôle de l'Etat et des autorités impliquées

2.2.a) List all actors in governance and create a matrix of who (e.g. government, quasi-government, assessment centres, public educational institutions, private for-profit education providers, professional bodies, etc.) does what (provides academic/ professional recognition, overseas assessment, etc.) for non-formal and informal learning. If there are more than one body who are responsible for an action (e.g. recognition), list all actors involved and describe how is the coordination managed? If there are more than one ministry of a government are involved, specify which ministries have competencies for what. How clear are the different roles by different actors communicated among themselves as well as to users? List of 'who does what' for non-formal and informal learning and recognition of such learning

2.2.b) Create the above same matrix for recognition of formal learning for comparative purposes. List of 'who does what' for formal learning and recognition of such learning

En Suisse, Il n'existe pas de ministère de l'éducation au niveau national qui regroupe l'ensemble de l'activité éducative. Si la **responsabilité pour l'instruction publique incombe aux cantons**⁷³, la coordination politique entre eux est l'affaire de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) et de ses conférences spécialisées.

La **formation professionnelle en Suisse** est une tâche qui relève de la Confédération⁷⁴, des cantons et des organisations du monde du travail⁷⁵. Au niveau national, elle est de la compétence du Département fédéral de l'économie (DFE) qui abrite l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) et intègre également le domaine des **hautes écoles spécialisées** (HES).

Fondamentalement, dans le domaine de la formation professionnelle initiale, les dispositifs de reconnaissance et de validation d'acquis non formels et informels sont intégrés au système de formation classique. Les acteurs à l'œuvre sont globalement les mêmes pour les deux listes 2.2(a) et 2.2(b), la première, spécifique à la validation des acquis, complétant la deuxième plus globale. Pour une bonne compréhension du système, nous avons choisi de réunir ces deux tableaux en un seul.

⁷³ cf. Constitution fédérale de la Confédération suisse, art. 62¹ « L'instruction publique est du ressort des cantons »

⁷⁴ cf. Constitution fédérale de la Confédération suisse, art. 63 « ¹ La Confédération légifère sur la formation professionnelle. ² Elle encourage la diversité et la perméabilité de l'offre dans ce domaine. »

⁷⁵ cf. modèle suisse, chap. 2.2(c), p. 44s

Formation professionnelle initiale

Qui?	Quoi? Tâches et responsabilités dans le système de la formation formelle 2.2(b)	Quoi? Tâches et responsabilités dans le dispositif de validation des acquis (VA) 2.2(a)
<p>Confédération Département fédéral de l'économie (DFE) Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)</p>	<p>Pilotage et développement stratégiques</p> <ul style="list-style-type: none"> assurance qualité et développement continu de l'ensemble du système comparabilité et transparence des offres dans toute la Suisse édiction de plus de 200 ordonnances sur la formation professionnelle initiale prise en charge d'un quart des dépenses publiques par forfaits fédéraux aux cantons promotion de l'innovation et soutien de prestations d'intérêt public 	<p>Pilotage et développement stratégiques</p> <ul style="list-style-type: none"> coordination du processus de développement du dispositif assurance qualité et évaluation globale du dispositif comparabilité et transparence des offres dans toute la Suisse par la reconnaissance centrale des <i>autres procédures de qualification</i> soutien pour le développement de projets partiels (p.ex. développement de profils de qualification pour différents métiers et pour la culture générale) et de la mise en œuvre de la part des cantons promotion de l'information et d'espaces de communication
<p>Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> dispenser la formation et la formation continue des responsables de la formation professionnelle, notamment des formateurs et des experts développer la recherche dans ce domaine exécuter des mandats pour des tiers 	<ul style="list-style-type: none"> mise à disposition de l'expertise et des connaissances acquises par la recherche et la conduite de projets dans le domaine de la VA mandataire pour des projets partiels (p.ex. validation dans le domaine de la culture générale)
<p>Organisations du monde du travail (Ortra) Associations professionnelles nationales et régionales</p>	<p>Responsables des contenus de la formation et des lieux de formation. Tâches générales :</p> <ul style="list-style-type: none"> définir le <u>profil de métier</u>, le <u>profil de qualification</u> et les <u>contenus de la formation</u> ainsi que la <u>procédure de qualification</u>, qui, de concert avec les partenaires de la formation professionnelle, doivent être retenus dans l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de chaque métier mettre à disposition des places de formation transmettre les qualifications professionnelles (savoir-faire) développer des nouvelles offres de formation <p>Tâches spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> organiser la formation professionnelle initiale 	<p>Définir les standards - garantir la qualité des titres décernés</p> <ul style="list-style-type: none"> par métier concerné, reformuler, le cas échéant, les contenus de formation en termes de compétences ; construire des profils de qualification au niveau national destinés, dans les régions : <ul style="list-style-type: none"> aux candidats pour leur auto-évaluation aux experts pour l'évaluation définir des règles de réussite équitables et objectives, en accord avec les règles de réussite définies dans l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale
<p>Partenaires sociaux, autres organismes et prestataires de la formation professionnelle compétents dans ce domaine</p>	<p>Participer, de concert avec les associations professionnelles, au développement continu de la formation professionnelle. Sont organisés notamment dans des regroupements patronaux et syndicaux, p.ex. :</p> <ul style="list-style-type: none"> Service de l'économie pour les questions de la formation professionnelle « SQUF » (sous la responsabilité de l'Union suisse des arts et métiers et de l'Union patronale suisse) Réseau Formation professionnelle des travailleuses et travailleurs « Formationetsyndicats » (développé par l'Union Syndicale Suisse et Travail.Suisse) 	<p>Promouvoir et développer des activités et manifestations pour sensibiliser leur public respectif au thème et aux procédures de la validation des acquis</p>
<p>Entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> aménager, dans la mesure de leurs possibilités, les places de formation pour la partie pratique de la formation professionnelle assurer la relève <p>La participation à la formation professionnelle tient du libre choix des entreprises.</p>	<p>Favoriser et aménager des espaces de formation afin d'offrir la possibilité à des candidats internes ou externes à l'entreprise à compléter leurs compétences professionnelles</p>

Qui?	Quoi? Tâches et responsabilités dans le système de la formation formelle 2.2(b)	Quoi? Tâches et responsabilités dans le dispositif de validation des acquis (VA) 2.2(a)
<p>Cantons Responsabilités de l'ordre de la souveraineté cantonale</p>	<p>Tâche générale. Mise en œuvre et surveillance de la formation professionnelle initiale. Responsables :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des offices cantonaux de la formation professionnelle et surveillance de l'apprentissage • des écoles professionnelles et offres de formation en école à temps complet • des offices d'information professionnelle et offices d'orientation professionnelle • du marketing des places d'apprentissage • de la participation au développement continu et au pilotage de la formation professionnelle • du financement des prestations avec la contribution des forfaits fédéraux 	<p>Mise en œuvre et surveillance des procédures de VA</p> <ul style="list-style-type: none"> • mettre en place des services de consultation : portail d'entrée pour l'accueil, l'information, le conseil et l'orientation des candidats sur les meilleurs chances de réussite afin de mener à bien leur projet professionnel ; organiser les différentes phases de la procédure et assurer un lien avec les services cantonaux de la formation professionnelle, Ortra et les autres organisations • mettre en place et organiser des organes de validation des acquis • organiser l'offre en compléments de formation • assurer le financement partiel des procédures (inclus en principe dans les forfaits fédéraux) et décider du partage des coûts (partie reportée toutefois sur les candidats) • sensibiliser et informer les services et publics concernés quant aux offres disponibles
<p>Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP)</p>	<p>En Suisse, l'école et l'éducation sont essentiellement du ressort des cantons. La collaboration à l'échelle nationale dans le cadre de la CDIP complète et renforce la souveraineté des cantons en matière scolaire. Elle est aussi organisée par régions (3 régions alémaniques et la CIIP pour les cantons romands et le Tessin).</p> <p>La Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP) est l'une des conférences spécialisées de la CDIP. Elle coordonne les activités des cantons en matière de formation professionnelle.</p>	<p>Harmoniser la mise en place des dispositifs de VA entre les cantons en édictant des directives et recommandations sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les standards de l'offre d'accueil et d'accompagnement des candidats pour l'établissement des bilans de compétences et pour toute la procédure de VA - les standards pour la mise en place et l'organisation des organes cantonaux de validation des acquis - le financement et la répartition des coûts de l'ensemble d'une procédure de qualification pour un candidat donné - un modèle de compensations financières inter-cantoniales pour des candidats bénéficiant de prestations en dehors de leur canton de domicile - la définition des lieux de procédure (répartition entre les cantons)
<p>26 offices cantonaux de la formation professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - organes d'exécution de la formation professionnelle initiale - décernent les titres de la formation professionnelle initiale 	<ul style="list-style-type: none"> - organes d'exécution des procédures de validation des acquis dans le cadre de la formation professionnelle initiale - décernent les « attestations des acquis » et les titres de la formation professionnelle initiale
<p>Personne de contact désignée par chacun des 26 cantons pour toutes les questions liées à la validation des acquis</p> <p>Commissions régionales</p>		<p>Favoriser la collaboration intercantonale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dresser un inventaire des dispositifs de VA existant dans les différents cantons, pour l'ensemble des métiers ; le tenir à jour - assister la mise en œuvre de dispositifs de VA dans les cantons où ils font défaut et faciliter l'échange d'expérience - estimer périodiquement pour chaque canton le nombre de candidats qui pourraient être concernés ; s'organiser afin que les principaux métiers où il y a demande de validation soient pris en charge dans l'ensemble d'une circonscription régionale - mettre en place, une fois le profil de qualification établi au niveau national, les contacts avec les Ortra régionales et obtenir leur collaboration ; déterminer le canton responsable d'un dossier - s'organiser entre les prestataires de formation, afin de regrouper les demandes de compléments de formation individuelles

Qui?	Quoi? Tâches et responsabilités dans le système de la formation formelle 2.2(b)	Quoi? Tâches et responsabilités dans le dispositif de validation des acquis (VA) 2.2(a)
Cantons (suite) Services d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière	<ul style="list-style-type: none"> - se tiennent à la disposition des jeunes et des adultes - sont organisés au sein de la Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDO-PU), une conférence spécialisée suisse instituée par les cantons 	<ul style="list-style-type: none"> - informer les adultes sur les possibilités de validation des acquis - le cas échéant, offrir des accompagnements de bilans de compétences s'ils sont désignés par le canton pour cette tâche
Centre suisse de services Formation professionnelle / orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO)	Nouvelle institution de la CDIP qui fournit depuis le 1 ^{er} janvier 2007 des prestations de services, notamment : <ul style="list-style-type: none"> - production de médias et prestations d'information pour la formation et l'orientation professionnelles - coordination, soutien et réalisation de procédures de qualification - formation continue pour les spécialistes cantonaux 	Idem cf. colonne de gauche
Écoles professionnelles	Dispensent la partie scolaire de la formation professionnelle en entreprise et proposent des offres de formation en école à temps complet.	S'organiser de manière à accueillir des adultes pour leur offrir les compléments de formations qui leur manquent.
Centres de bilan		<ul style="list-style-type: none"> • Services publics, semi-publics ou privés offrant des accompagnements de bilans de compétences, le cas échéant sur mandat des cantons
Associations faitières spécialisées dans l'assurance qualité notamment pour gestion individuelle des compétences CH-Q, Valida, ARRA		<ul style="list-style-type: none"> • favoriser le développement personnel durable d'adolescents et d'adultes dans leur formation et leur travail, et l'encouragement à leur flexibilité et mobilité professionnelles • promouvoir et défendre des démarches de qualité visant à la valorisation et à la reconnaissance d'acquis en : <ul style="list-style-type: none"> - créant des bases de travail, des conditions cadres et des structures pour la mise en œuvre des activités des prestataires - favorisant, entre les membres, l'échange d'informations sur leurs pratiques et les résultats • collaborer dans les différentes régions linguistiques de la Suisse avec les partenaires sociaux, les associations professionnelles et les institutions • développer des partenariats avec les instances internationales ayant pour objectif la reconnaissance et la validation des acquis
Prestataires de formation spécialisés dans le domaine de la VA p.ex. IFFP		<ul style="list-style-type: none"> • proposer des offres de <u>formation spécifiques aux experts</u> des différentes branches intervenant dans les procédures de la VA • proposer des offres de <u>formation continue</u> pour personnes intervenant dans le domaine de la VA

2.2.c) Describe the competencies (direct and indirect role) of government in the practice? Which of the following three models would your country be classified with respect to governance: 1) a 'predominance-of-industry' model; 2) a 'predominance-of-public authorities' model'; and 3) a 'shared responsibility' model. Explain why that model fits into your country context. If there is a trend to shift to another model, describe driving forces for such change. Describe the details. If none of which is suitable to your country, describe your own country model.

La formation professionnelle est régie par une loi fédérale : la surveillance suprême est de la compétence de la Confédération.

Pour sa mise en œuvre, le système de la formation professionnelle en Suisse est fondé sur le modèle numéro 3 : il s'agit d'un **partenariat à responsabilités partagées**.

La formation professionnelle est donc la tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail. Ce principe est inscrit à l'art. 1 de la loi sur la formation professionnelle et constitue le programme de cette dernière. Ces trois partenaires associent leurs efforts pour assurer une formation professionnelle de qualité et suffisamment de places d'apprentissage. L'image de marque et les points forts de la formation professionnelle en Suisse sont étroitement liés à son orientation vers le monde du travail. Il s'agit d'un système de formation dit « dual », ce qui se reflète dans les lieux de formation eux-mêmes.⁷⁶ La même répartition des rôles entre les trois partenaires a lieu pour toutes les procédures de qualification, qu'elles soient classiques ou qu'elles soient liées à la reconnaissance et validation des acquis.

Entreprise

La formation professionnelle initiale classique (apprentissage) se déroule en entreprise; les personnes en formation y acquièrent les compétences professionnelles pratiques. Dans le cas des réseaux d'entreprises formatrices, plusieurs entreprises mettent en commun leurs forces afin de pouvoir offrir ensemble une ou plusieurs places de formation. Le recours aux réseaux d'entreprises formatrices est indiqué lorsque les entreprises n'emploient que peu de personnel ou qu'elles ne peuvent offrir qu'une partie de la formation en raison de leur spécialisation.

École professionnelle

Elle dispense la partie scolaire de la formation professionnelle en entreprise et propose des offres de formation en école à temps complet. La formation scolaire comprend la formation spécifique à la profession et l'enseignement de la culture générale. Il existe plusieurs possibilités de moduler le déroulement de la formation professionnelle initiale : la forme d'organisation classique avec un ou deux jours d'école professionnelle et trois ou quatre jours de travail en entreprise sur toute la durée de la formation professionnelle initiale; le modèle de scolarité dégressive (de nombreux jours d'école professionnelle en début de formation, puis réduction progressive); l'année initiale d'apprentissage, etc. Les offres de formation en école à plein temps (écoles de métiers, écoles de commerce, etc.) sont également considérées comme des écoles professionnelles.

Cours interentreprises

Ils servent à la transmission et à l'acquisition d'aptitudes fondamentales, en complément de la formation dispensée en entreprise et à l'école professionnelle. Ces cours ont souvent lieu dans les centres de formation mis sur pied par les branches elles-mêmes.

⁷⁶ lire à ce sujet « La formation professionnelle en Suisse en 2008. Faits et données chiffrées. OFFT, 2008 » <http://www.bbt.admin.ch/dokumentation/00335/00400/index.html?lang=fr>

Renforcer le partenariat

Le modèle suisse de la formation professionnelle a une longue tradition duale. La condition pour qu'un tel système puisse fonctionner est que ce partenariat s'inscrive dans une culture de respect et de dialogue où les rôles et les responsabilités sont rediscutés et clarifiés régulièrement. Car un partenariat vivant et développé en commun permet de trouver et de mettre en œuvre des solutions de manière plus globale, plus différenciée et plus efficace. A cet effet, les partenaires de la formation professionnelle ont dressé en 2007 un état des lieux. Les « Lignes directrices de Macolin » (lieu des débats) sont le fruit de cette rencontre :

1. Tenir compte, dans le cadre de la collaboration, des objectifs communs et connus de tous les participants.
2. Préparer, soutenir et mettre en œuvre les décisions dans le cadre du partenariat.
3. Rechercher et mettre en œuvre les solutions dans les organismes en place.
4. Renforcer le partenariat pour les passerelles degré secondaire I - degré secondaire II – monde du travail.
5. Intensifier la collaboration entre les institutions.

2.2.d) Describe, if any, inter-ministerial approaches to the issue? Describe also the policy objectives behind such approaches as well as positive results and challenges to date.

Dans le projet « Validation des acquis », une collaboration s'est établie entre l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) et le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco), les deux étant ancrés en Suisse au sein du Département fédéral de l'économie (DFE). Le secteur Assurance chômage du seco et les offices cantonaux du travail ont été impliqués dans les travaux d'élaboration du projet, car l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité sont également des objectifs prioritaires pour les autorités intervenant sur le marché du travail. Les personnes au chômage sont tributaires de procédures courtes et de documents officiels attestant leurs compétences – acceptés sur le marché du travail – dès lors que l'assurance chômage vise une reprise de l'emploi aussi rapide que possible. Les offices régionaux de placement (ORP) peuvent également assumer le rôle d'accompagnement de bilans de compétences (phase 2 de la procédure de validation des acquis). Ils peuvent aussi favoriser des stages pratiques en entreprise qui permettent de combler des lacunes et d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles. La validation des compétences acquises (certification partielle, phase 4a de la procédure) peut ainsi favoriser la réintégration au travail, même si la personne ne complètera pas les éléments manquants jusqu'à obtenir un titre officiel de la formation professionnelle.

2.3. Ressources

2.3.a) Who is/are the financing body(ies) for the recognition of non-formal and informal learning? What is the policy thinking behind such financing? What is the annual budget 2004/2005? (Please convert to Euro.) Provide data, if possible, on the breakdown of how the budget has been spent.

2.3.c) Who pays for the assessment and recognition processes? If an individual is to pay, how much is it cost to him/her? Break down the costs by levels assessed or by types of subjects assessed, if relevant. Are there any cost-sharing arrangements between educational institutions and employers, between education institutions and government, etc.? Describe the costs arrangements.

Il n'existe pas pour l'heure de monitoring détaillé qui permette de fournir les coûts globaux mis en œuvre pour la validation des acquis en Suisse. Globalement, il faut distinguer entre des coûts d'investissements uniques pour le lancement et le développement de projets et des coûts d'exploitation sur la durée. En ce qui concerne les coûts d'exploitation à terme, les procédures mises en œuvre par les cantons sont financées par ceux-ci, avec le soutien de la Confédération⁷⁷.

Développement et mise en œuvre du guide national de validation des acquis par la Confédération

En ce qui concerne le lancement de projets pilotes initiés par les cantons, les organisations du monde du travail ainsi que par d'autres organismes, l'OFFT contribue au maximum à raison de 60% aux coûts totaux d'un projet donné. Depuis l'an 2000 d'ici à 2009 (fin de la phase de mise à l'essai), l'OFFT aura investi pour le lancement de tels projets ainsi que pour des mandats attribués à des tiers (p.ex. mandats d'experts, d'évaluation et de direction de projet), sans compter les ressources internes en personnel et infrastructures, un montant qui s'élève à quelque 2 millions d'Euros.

Mise en œuvre des dispositifs de validation des acquis par les cantons

Les lignes directrices de la Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP) du 14.09.2007 relèvent que, selon les expériences faites, le prix d'une autre procédure de qualification est estimé **entre 3'100 et 4'400 Euros par personne, toutes prestations comprises**. Ce montant est nettement moins élevé que celui qui serait demandé si la personne devait suivre l'ensemble de la formation. Prendre en compte et valider les acquis, c'est en effet éviter de former la personne dans des domaines qu'elle maîtrise déjà. La validation des acquis inclut les prestations suivantes :

- a) *Information, conseil*
- b) *bilan*
- c) *évaluation*
- d) *certification partielle*
- e) *compléments de formation*
- f) *examens partiels*
- g) *certification*

Les principes suivants sont appliqués au financement des procédures de qualification.

1. Selon l'art.53² lit.b de la LFPr, les autres procédures de qualification sont incluses dans les forfaits fédéraux que les cantons reçoivent.
2. Selon la loi fédérale (article 39 de l'ordonnance), l'autorité est habilitée à facturer en partie ou en totalité le matériel nécessaire ainsi que les éventuels frais supplémentaires

⁷⁷ voir plus loin dans le même chapitre, les forfaits de la Confédération accordés aux cantons

aux candidats qui, au moment de se présenter à une procédure de qualification, n'effectuent pas une formation initiale.

3. Il appartient aux cantons de décider s'ils prennent également en charge d'autres frais et selon quelles modalités. **Selon les recommandations de la CDIP du 16 juin 2005, la CSFP se prononce pour le paiement de l'ensemble de la procédure de qualification lorsqu'il s'agit d'une première certification de niveau secondaire II.**

Ressources mises en œuvre actuellement par les cantons (à titre d'exemple).

Le canton de Genève met en œuvre entre 500'000 et 570'000 Euros par année pour la validation des acquis. Cela revient en moyenne entre 2'200 et 3'400 Euros par candidat et CFC visé. Dans ce montant global annuel ne sont pas compris les coûts internes à l'Office (Qualifications⁺), les coûts externes comprenant notamment les frais des bilans de compétences et des experts, ainsi que des compléments de formation.

Pour les personnes domiciliées dans le canton de Genève depuis un an au moins, la procédure est prise en charge entièrement les pouvoirs publics.

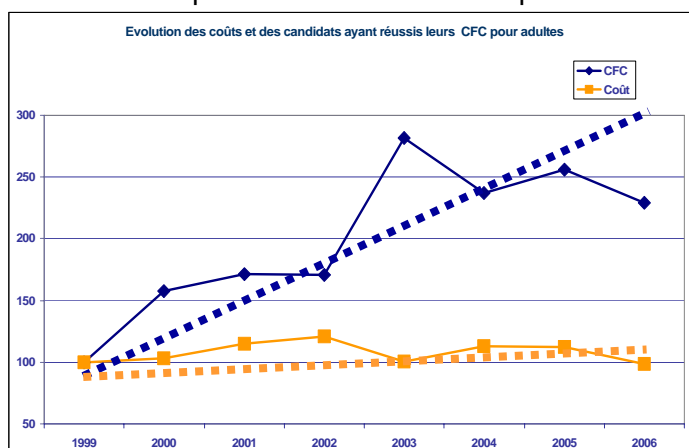
Dans d'autres cantons tels que par exemple celui du **Valais**, l'émolument d'entrée pour les candidats est variable selon la profession mais égal pour les candidats d'une même profession ; il varie de 310 à 750 Euros. La participation aux frais de formation est individuelle, établie au pro rata des prestations de formation fournies. La fourchette de participation globale varie donc entre 440 et 2'200 Euros.

Projet OFFT – La Poste

La Poste Suisse et l'OFFT cofinancent le projet. Les coûts s'élèvent à quelque 2.2 millions d'Euros pour l'ensemble du projet ValiPoste qui compte toucher au total environ 1'500 à 2'000 personnes qui auront visé l'obtention d'un CFC.

2.3.b) If the system has existed for some years, please provide the budget data since it existed. Has there been any increase/decrease of budget for recognition of non-formal and informal learning since a framework/system has been taken up? If so, describe any elements that have driven such change.

Il n'existe pas pour l'heure de monitoring détaillé qui permette de fournir les coûts globaux mis en œuvre pour la validation des acquis en Suisse. A l'exemple du canton de Genève qui



pratique la validation des acquis depuis l'an 2000, il est intéressant de constater que les coûts inhérents à la procédure de validation des acquis restent stables, alors que le nombre de certificats décernés a augmenté constamment.⁷⁸ Le coût moyen par candidat baisse donc avec l'augmentation du nombre de CFC délivrés, ce qui veut dire qu'une fois que l'infrastructure et le savoir faire est en place, il s'agit de l'exploiter de manière optimale. Ce constat est parlant pour favoriser une

collaboration intercantonale, afin d'atteindre un seuil critique raisonnable de dossiers à suivre par année.

⁷⁸ À noter que le graphique ne présente pas de chiffres absolus, mais des valeurs indicées à 100 en 1999, l'année de la mise en place de la validation des acquis dans le canton de Genève.

2.3.d) How many assessment centres and/or assessors exist to date, if any? Where are such assessment centres located? Please specify the areas/regions with characteristics of such areas/regions (e.g. the average income, the income disparity, etc.) How was the decision made where to locate such centers? How much does it cost to maintain such centres and/or assessors? How many training programmes exist: specify how many in a given year, if there are significant increases per year? How much does it cost to train such assessors? Break down by levels assessed, if relevant.

Lorsque l'on parle de « assessment centres », il faut distinguer entre des centres de bilan qui permettent d'accompagner des candidats pour l'établissement de leur bilan de compétences⁷⁹ et des centres d'évaluation des compétences qui engagent des experts (assessors) capables d'évaluer les compétences d'une personne par rapport au référentiel d'un métier. En Suisse, ce deuxième type de centres d'évaluation n'existe pas pour les procédures de validation des acquis, puisque l'évaluation de la phase 3 de la procédure de validation des acquis est assurée dans le cadre des mêmes structures cantonales, en collaboration avec les organisations du monde du travail, qui mettent en œuvre les procédures de qualification classiques (examen) suite à une formation par apprentissage sur le mode dual.

Quant aux centres de bilan, il existe de nombreux prestataires publics, privés et semi-privés dans de nombreux cantons en Suisse. Selon le type de bilan (individuel ou en groupe) et le type d'institution, les prix d'un bilan peuvent varier entre quelques centaines d'Euros jusqu'à 1'250 Euros. En Suisse romande, c'est l'association ARRA⁸⁰ qui fait souvent référence pour la formation et l'assurance qualité des prestataires et en Suisse alémanique l'Association CH-Q⁸¹.

⁷⁹ correspond à la phase 2 de la procédure décrite au chapitre 2.1(f), cf. schéma p. 34

⁸⁰ prestataires module 1 (bilan) : <http://www.arra.ch/images/membres%20collectifs%20juin%2007.pdf>
prestataires module 2 (formation à l'accompagnement d'une démarche bilan) : <http://www.arra.ch/module2.php>

⁸¹ <http://www.ch-q.ch/> (>Partner/Anbieter > Anbieter/Veranstalter Schweiz > Partner Europa)

3. Dispositif technique

3.1. Qualifications, systèmes et structure de qualification

3.1.a) What term does your country use for 'Recognition of non-formal and informal learning'? Please provide the original term in your own language as well as the literally translated term in English. Please describe if the term has certain connotations, implications, specific associations, etc.

Avec le développement dans le cadre de la formation professionnelle initiale en 2005/2006 du « guide national de validation des acquis – donner une valeur à l'expérience » un glossaire trilingue⁸² a été établi afin de favoriser la compréhension du système. Cette harmonisation de la terminologie était particulièrement importante en Suisse par le fait que la même loi et les mêmes principes d'application doivent être mises en œuvre dans trois régions linguistiques différentes, alors que les concepts de validation des acquis ont des fondements théoriques, des rythmes de développement et des ancrages distincts dans chacune des trois cultures, soit française, alémanique et italienne.

Ainsi, 'Recognition of non-formal and informal learning' se réfère en Suisse, dans le cadre de la formation professionnelle initiale, à la **procédure** qui permet de valider des acquis, la terminologie officielle -et les connotations y relatives- retenue étant la suivante :

Définitions en français	Définitions en allemand	Définitions en italien
Validation des acquis (VA)	Validierung von Bildungsleistungen	Validazione degli apprendimenti acquisiti
La validation des acquis est la <u>procédure</u> par laquelle une institution, une école, une autorité reconnaît que des savoirs et/ou compétences résultant d'une formation, formelle ou non formelle , ou de l'expérience ont la même valeur que ceux d'un titre donné.	Die Validierung von Bildungsleistungen ist das <u>Verfahren</u> , durch das eine Institution, eine Schule oder eine Behörde anerkennt, dass Kenntnisse und/oder Kompetenzen , die der Einzelne durch eine frühere, formale oder nicht formale , Ausbildung oder durch Erfahrung erworben hat, denjenigen eines bestimmten Titels gleichwertig sind.	<u>Procedura</u> mediante la quale un'istituzione, una scuola, un'autorità riconosce che i saperi e/o le competenze risultanti da una formazione formale o non formale o dall'esperienza hanno lo stesso valore di quelle sancite da un titolo di studio.
Acquis	Bildungsleistungen Lernleistungen	Apprendimenti acquisiti Prestazioni di formazione
L'ensemble des savoirs et/ou compétences résultant d'une formation formelle ou non formelle , ou de l'expérience.	Bezeichnet die Gesamtheit der Kenntnisse und/oder der Kompetenzen , die der Einzelne durch eine frühere, formale oder nicht formale Ausbildung oder durch Erfahrung erworben hat. " Bildungsleistungen " und " Lernleistungen " werden im Rahmen dieses Glossars und des Verfahrens zur <i>Validierung von Bildungsleistungen</i> gleichwertig verwendet.	Insieme dei saperi e/o competenze risultanti da una formazione formale o non formale , o dall'esperienza. Nota: per agevolare la leggibilità del testo, all'interno del glossario il termine "prestazioni di formazione" sarà sostituito col termine " apprendimenti acquisiti ".

⁸² conformément aux 3 langues principales – français, allemand, italien – des 4 langues nationales en Suisse ; le romanche concernant une toute petite frange de la population n'étant en général pas retenu dans les projets d'une telle envergure. Pour les glossaires, consulter : [Guide nationale](#) (p. 29-39) – [Nationaler Leitfaden](#) (p. 29-40) – [Guida nazionale](#) (p. 29-38)

français	<i>Commentaire relatif aux définitions en allemand</i>	<i>Commentaire relatif aux définitions en italien</i>
	<p>La loi (LFPr, BBG en allemand) parle de "Bildungsleistungen". Ce terme a été choisi sciemment par les concepteurs de la loi, en tentant de conférer ainsi une définition plus large à "Bildung" qui, traditionnellement et dans le langage courant, se réfère plutôt à la formation formelle. "Lernleistungen", terme qui inclut davantage l'idée d'apprentissage expérientiel, ne pouvant cependant pas être rayé du vocabulaire du jour au lendemain, il a été mis provisoirement sur pied d'égalité.</p>	<p>La loi (LFPr) parle effectivement de "prestazioni di formazione". Ce terme étant une traduction littérale, il a peu de chances de s'imposer dans le langage courant en italien, raison pour laquelle un compromis a été trouvé avec "apprendimenti acquisiti". Notons que dans la culture italophone, c'est "competenze acquisite" qui est le terme le plus usuel, ce qui aurait cependant remis en cause toute la terminologie allemande et française.</p>
<p><u>Remarques valables dans les 3 langues</u></p>		
<p>La terminologie choisie dans le cadre de ces glossaires a été le plus possible alignée à celle définie par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP). Pour des raisons de cohérence interne du système suisse de la formation professionnelle et du système de validation des acquis qui est en train d'y être développé, certaines nuances y ont été intégrées et des formulations différentes ont parfois dû être adoptées.</p>		
<p>Le terme « acquis », resp. ‚Bildungs-/Lernleistungen‘, resp. ‚apprendimenti acquisiti / prestazioni di formazione‘ inclut dans le système suisse de validation des acquis dans le cadre de la formation professionnelle initiale les éléments résultant d'une formation formelle. En effet, une formation formelle peut avoir été entamée et pas terminée ; de ce fait, les acquis n'auront pas été validés, mais représentent tout de même un capital de savoirs, de connaissances ou de compétences qu'il est possible de faire valoir dans ladite procédure de validation des acquis (VA).</p>		
<p>Quoique la distinction entre l'apprentissage « non formel » (intentionnel de la part de l'apprenant) et l'apprentissage « informel » (non-intentionnel, ni organisé ni structuré) est clairement définie dans le CEDEFOP dans plusieurs langues et commence à s'imposer de plus en plus, elle n'a pas trouvé l'aval dans le processus démocratique et partenarial de la mise en place du système de validation des acquis dans le cadre de la formation professionnelle initiale en Suisse pour être intégrée dans le glossaire.</p>		
<p>Il est pourtant tenu compte desdits apprentissages « informels » dans la mesure où l'on tient compte de « l'expérience ». Par ailleurs, dans la constitution du dossier individuel (phase 2 de la procédure de validation des acquis) il incombe aux candidats de fournir les preuves nécessaires, c'est à dire des éléments justificatifs de diverses natures : description des activités, diplômes, attestations de cours, certificats de travail, journal de travail, réalisation personnelle, explications orales dans l'entretien de vérification, témoignages, etc.</p>		

3.1.b) Describe if recognising of non-formal and informal learning is linked to qualifications, qualification systems, or qualifications framework in your country. Provide data, if any, the impact of such linkages.

Qualifications

Dans le domaine de la **formation professionnelle initiale**, le système de validation des acquis se réfère toujours aux exigences d'une « Ordonnance de la formation professionnelle initiale » existante. Il est dès lors possible d'accéder à un titre (attestation fédérale ou certificat fédéral de capacité CFC) s'il existe des preuves suffisantes que toutes les compétences nécessaires sont acquises ou à une « attestation des acquis » si une partie de ces exigences sont remplies. Ces titres ont la même valeur que ceux obtenus par la filière classique de l'apprentissage dual. L'impact p.ex. sur l'employabilité des personnes qui ont obtenu les titres par validation des acquis n'a pas été évalué jusqu'alors.

Systèmes de qualification

Il n'existe actuellement **pas de lien avec un cadre national de qualification** qui permettrait de faire valider des crédits ou modules acquis de façon non formelle ou informelle.

Reconnaissance de diplômes acquis à l'étranger

Dans le domaine de la reconnaissance des diplômes, la Suisse et l'UE/AELE reconnaissent mutuellement les diplômes donnant accès à des professions « réglementées » dans les différents Etats membres, c'est-à-dire pour l'exercice desquelles un diplôme national donné ou une carte professionnelle de même type sont exigés par la loi. Il s'agit donc de la **reconnaissance de formations formelles**. Le Centre national d'information, sis à l'OFFT, informe sur la procédure et l'autorité compétente en matière d'autorisation.

Pour les diplômes de formation étrangers, l'OFFT peut accorder une équivalence avec les certificats fédéraux de capacité, les brevets fédéraux ou les diplômes HES. La reconnaissance des diplômes délivrés par les hautes écoles (spécialisées) en Suisse, dans la perspective de poursuite des études à l'étranger, a fait l'objet d'accords interétatiques.

3.1.c) What kinds of qualifications (e.g. certificates, diplomas, degrees, licenses, etc.) are more linked to recognition of non-formal and informal learning? What are the difficulties or obstacles in linking recognition of non-formal and informal learning to qualification framework?

A travers le nouveau système suisse de reconnaissance et de validation des acquis **dans le cadre de la formation professionnelle initiale**, la prise en compte d'éléments d'apprentissage acquis de manière non formelle et informelle est en principe donnée pour accéder à un titre de la formation professionnelle. La culture de validation des acquis n'est cependant pas encore bien ancrée, le système se trouvant en voie de développement.

Un des freins à l'implantation de ce nouveau paradigme semble être la **difficulté de pouvoir se détacher des concepts « d'objectifs de formation »** et le fait qu'un apprenant « passe par un moule préconçu », en l'occurrence le système de l'apprentissage dual. Or, **la validation des acquis se concentre sur les « compétences acquises » par un candidat dans l'exercice de la pratique professionnelle**. Au niveau des procédures de qualification, il s'agit en quelque sorte de **passer d'une « logique d'épreuve »** (un examen de fin d'apprentissage calqué sur les éléments de formation qui ont été transmis dans un cadre donné et connu) **vers une « logique de preuves » qu'un candidat est censé démontrer** à un collège d'experts d'une profession donnée. Ces preuves se référant, par définition, à un cadre non formel, celui-ci est en effet plus difficile à cerner et donc moins contrôlable.

Ce qui semble cependant favoriser à terme l'implantation du système de reconnaissance et de validation des acquis dans le cadre de la formation professionnelle en Suisse, c'est le fait que les mêmes experts jugent le dossier d'un candidat et les preuves fournies par celui-ci,

que ceux qui œuvrent dans le cadre des procédures de qualification dites classiques pour l'obtention d'un titre de la formation professionnelle. Ils sont donc censés appliquer les mêmes standards professionnels pour un candidat à un examen que pour un candidat à la validation des acquis. Ces experts sont des hommes et des femmes actifs sur leur terrain professionnel ; ils font partie d'associations professionnelles qui défendent les intérêts d'un métier donné, qui regroupent d'autres professionnels et responsables d'entreprise, c'est à dire les potentiels employeurs des candidats en question. Toutefois, **il est primordial que ces experts puissent se familiariser avec ce nouveau paradigme qui se fonde sur la vérification des preuves fournies par le candidat**, plutôt que de lui faire passer une épreuve standardisée ; **une formation adéquate des experts de la validation des acquis est donc indispensable.**

Somme toute, la volonté de garder le contrôle sur la qualité des titres décernés est un souci majeur. La conception que ce contrôle est mieux garanti si l'on voit évoluer la personne dans une filière de formation donnée qui aboutit au titre visé ou si l'on fait passer un examen standardisé qui a fait ses preuves est encore largement répandue. Une « autre » procédure de qualification est une alternative au système classique, standardisé ; tant qu'elle n'a pas fait ses preuves quantitativement, qualitativement et dans la durée, elle sera perçue comme moins fiable.

3.1.d) Describe if there are differences in such linkages depending on whether the qualifications are professional or academic recognition? Can the link to the qualification systems legitimacy of such recognition be a means for establishing 'legitimacy' both in working life and in the educational system?

Le lien entre le système formel et le titre décerné est donné, dans la mesure où il s'agit du même titre qui doit être équivalent, qu'il soit acquis par examen traditionnel (formel) ou par validation complète ou partielle des acquis.

3.1.e) If your country has a national qualification framework or in the process of establishing one, has the development towards recognition of non-formal and informal learning been of the drivers for your country to establish one? Is the development of the qualification framework and its implementation in practice with the recognition of non-formal and informal learning in parallel?

En Suisse, les discussions pour la mise en place d'un système national de qualifications sont en cours. La reconnaissance et validation des acquis est un élément parmi d'autres qui a déclenché ce processus.

Ces deux projets avancent indépendamment l'un de l'autre, celui de la validation des acquis dans le cadre de la formation professionnelle initiale étant actuellement plus avancé que celui du système national de qualifications.

3.2. Systèmes de crédits : capitalisation et transfert

3.2.a) *Describe any formal credit arrangements for non-formal and informal learning, if they exist. What are general policies, objectives, and legislative, regulatory or sectoral agreement frameworks for such credit arrangements? How are the arrangements used - at similar levels, between different levels, or between different sectors. Provide data, if any, of actual users (number of users, at what level, which sector, transition path, etc.)*

3.2.b) *Who is/are responsible for credit arrangements for non-formal and informal learning? Is it different from the arrangements for formal learning?*

3.2.c) *How is a credit counted? Number of hours of a course? Please specify how credits are counted on what base in your country.*

3.2.d) *What are the incentives or disincentives for participants to gain credit and providers to give credit?*

3.2.e) *Describe, if any, how the recognition of non-formal and informal learning is integrated in your VET system through credit system: e.g. the dual system to integrate experiential learning.*

Il n'existe pas à l'heure actuelle en Suisse de système de crédits capitalisables et transférables pour les apprentissages acquis de manière non formelle et informelle.

3.3. Méthodes et procédures d'évaluation

3.3.a) *Describe the assessment arrangements. Who carries out assessments, and with what type of approaches? Who validates the results of the assessments? How long will the assessment procedures take? If methods or procedures vary depending on sectors, list the name of the sectors and the methods used for the recognition for the sector. What assessment procedures do participants go through to get their non-formal and informal learning recognised? Describe different stages.*

Validation individuelle des acquis pour l'obtention d'un titre de la formation professionnelle initiale

Les différentes phases du système de validation des acquis sont décrites brièvement au chapitre 2.1(f)⁸³. Les détails peuvent être consultés dans le guide national de validation des acquis ; ci-après quelques extraits cités en italique⁸⁴.

Phase 1: Information et conseil

Il s'agit d'une mesure qui complète la procédure à proprement parler de la validation des acquis et qui peut être sollicitée ponctuellement ou tout au long de la procédure. Sa mise en œuvre incombe aux centres de consultation désignés par les cantons.

L'expérience dans les projets actuels montre qu'un « coaching » de certaines personnes tout au long du processus, notamment durant le bilan (phase 2) et après l'acte de prise en compte (phase 4a), permet d'éviter que ces dernières se découragent et quittent le processus avant terme.

Le but du conseil est d'aider les candidats à évaluer leurs chances d'obtenir un titre, un certificat ou l'admission à une formation moyennant une autre procédure de qualification.

⁸³ cf. p. 33ss

⁸⁴ téléchargeable sur le site de l'OFFT > thèmes > formation professionnelle > validation des acquis cf. Guide national "validation des acquis" pages 19-24

Tâches et responsabilités (phase 1) :

- **Portail d'entrée:** le service de consultation désigné par le canton.
Recommandation: **orientation professionnelle**.
Les services de consultation collaborent avec des centres de bilan de compétences (phase 2), des Ortra (associations, syndicats), des ORP, des écoles professionnelles, etc. en fonction des groupes cibles et des branches.
- **Information spécifique à la profession:** Recommandation: le **Centre suisse de services pour la formation professionnelle et l'orientation professionnelle (CSFO)** en collaboration avec les organisations du monde de travail respectifs.
- **Diffusion de l'information:** tous les **partenaires et prestataires de la formation professionnelle**.

Acteurs responsables

Canton

CSFO

OFFT, Ortra, CSFO cantons

Critères en matière d'assurance qualité

Les services de consultation doivent satisfaire aux critères minimaux suivants:

- Offrir un accès aisé à toutes les personnes intéressées.
- Adopter le principe de la neutralité: les services de consultation et les conseillers individuels ne sont pas impliqués dans les décisions prises aux phases « Evaluation », « Prise en compte » et « Certification ». En revanche, il peut être utile que ces services offrent un accompagnement du processus de bilan (phase 2).
- Employer des personnes qualifiées (compte tenu de l'art. 8 LFPr).

Phase 2: Bilan

Le bilan de compétences est la démarche qui permet à une personne d'identifier, d'analyser et de documenter ses compétences personnelles et professionnelles.

Le bilan est un moment clé du processus de la validation des acquis. Il prépare le candidat à suivre ce que la loi appelle une autre procédure de qualification. Le dossier peut être élaboré individuellement ou avec le soutien d'un conseiller en bilan de compétences.

Le but du bilan de compétences consiste à constituer un dossier dans lequel le candidat prouve qu'il justifie de toutes les compétences ou de certaines compétences du profil de la profession visée.

Tâches et responsabilités (phase 2) :

- **Information écrite détaillée** relative à la constitution autonome du dossier : cette mesure incombe au service de consultation désigné par le canton, en collaboration avec les Ortra et des spécialistes.
- **Etablissement du dossier:** Candidat/es, de manière autonome ou avec accompagnement.
- **Accompagnement du processus de bilan:** le service de consultation désigné par le canton (recommandation: orientation professionnelle). En cas de besoin exprimé de la part des usagers ou des prestataires, selon le public cible et les branches, implication et délégation possible aux centres de bilan de compétences, Ortra (associations, syndicats), organisations et professionnels spécialisés, ORP, écoles professionnelles, etc.

Acteurs responsables

Canton

Candidat/es

Canton

Critères en matière d'assurance qualité

L'offre d'accompagnement satisfait aux critères minimaux suivants:

- l'accompagnement des candidats est facultatif ; il est offert à la demande du candidat;
- la protection de la personnalité et des données est garantie;
- l'accompagnement est neutre : les accompagnants ne sont pas impliqués dans les décisions prises dans les phases « évaluation », « prise en compte » et « certification »;
- l'offre d'accompagnement est documentée (coûts, délais, nombre de séances prévues, durée, objectifs et contenus de l'accompagnement, bases théoriques et méthodologies employées);
- les accompagnants sont dûment qualifiés (art. 8 LFPr).

Phase 3: Evaluation

Pendant cette phase, le dossier constitué est soumis aux experts pour évaluation. Les experts sont des personnes qui font partie d'un collège d'experts pour les examens classiques dans la profession concernée.

L'évaluation vise les deux objectifs suivants:

1. Vérifier les preuves

Autrement dit, vérifier si les preuves fournies par le candidat sont adéquates, fiables et probantes (évaluation du contenu du dossier et de la plausibilité de l'auto-évaluation, analyse des équivalences éventuelles).

2. Comparer les savoirs et compétences avec les conditions à remplir pour obtenir un titre donné

Autrement dit, vérifier dans quelle mesure l'étendue et le niveau des savoirs et compétences du candidat correspondent aux critères du profil de qualification et des conditions de réussite pour l'obtention d'un titre donné.

L'évaluation comprend les éléments suivants:

- examen du dossier;
- entretien de vérification avec le candidat;
- le cas échéant, utilisation d'autres méthodes de vérification selon les prescriptions de la branche;
- rédaction du rapport d'évaluation.

Chaque évaluation est assurée par deux experts.

Tâches et responsabilités (phase 3) :

Les responsabilités des procédures de qualification classiques sont maintenues.

- **Service d'inscription et organisation d'autres procédures de qualification:** l'organe d'examen désigne les experts, transmet le dossier, fixe un calendrier et organise les étapes de l'évaluation.

Les méthodes de vérification supplémentaires doivent satisfaire aux critères minimaux suivants:

- elles complètent l'évaluation du dossier (et ne s'y substituent pas);
- leur emploi est dûment motivé et communiqué au candidat.

Les exigences que doivent remplir les experts:

- justifier d'une expérience d'expert actif dans des procédures traditionnelles (examens);
- exercer la profession pour laquelle il officie comme expert;
- justifier d'une formation spécifique d'expert pour la validation des acquis;
- participer régulièrement à un échange d'expériences avec d'autres experts en validation des acquis, ou à un coaching individuel;
- être capable de jauger les compétences d'un candidat autrement que sur la base d'un examen.

Des experts de la profession correspondante vérifient les preuves et examinent si elles correspondent au profil de qualification et aux conditions de réussite relatives au titre visé.

Le résultat de la vérification est consigné dans un rapport d'évaluation écrit à l'attention de l'organe de validation.

Déroulement

2 experts

Acteurs responsables

Canton

Organe d'examen

Critères en matière d'assurance qualité

Phase 4a: Prise en compte (certification partielle)

La phase 4a « Prise en compte » de la procédure de validation des acquis se rapporte à la décision de l'organe de validation compétent concernant les domaines de qualification acquis. La prise en compte d'une partie des compétences requises donne lieu à une certification partielle. La prise en compte ne peut se faire que pour les domaines de qualification définis dans le profil de qualification.

L'organe de validation fonde sa décision sur:

- le dossier du candidat;
- le rapport d'évaluation des experts;
- les conditions de réussite pour la profession visée.

Le résultat est consigné dans une attestation des acquis. Y seront également mentionnés les domaines de qualification pour lesquels le candidat doit encore apporter une preuve et les compléments de formation recommandés.

Tâches et responsabilités (phase 4a) :

- **Décision au sujet des domaines de qualification à prendre en compte:** organe de validation compétent.

Sur la base de l'attestation des acquis, le candidat peut voir quels compléments de formation lui seraient utiles pour acquérir les compétences manquantes. En principe, une telle formation est dispensée sous forme de cours et de modules structurés avec des procédures de qualification correspondantes (examens). Les offres de compléments de formation sont développées autant que possible par les cantons et les Or-Tra

Phase 4b: Certification

Au terme des procédures de qualification, les pièces justificatives y relatives sont vérifiées et validées par l'autorité compétente en matière d'examens à la phase 4b « Certification ». Ces documents peuvent être de trois types :

- **l'attestation d'équivalence** obtenue sur la base de formations antérieures (établie préalablement à la phase 2);
- **l'attestation des acquis** (phase 4a); éventuellement plusieurs attestations des acquis, dans le cas où une personne aura fait valoir de nouvelles expériences professionnelles acquises dans les 5 ans de validité impartis;
- **le protocole d'examen** pour les domaines de qualification examinés dans le cadre d'un complément de formation.

La certification est un processus administratif qui constitue un acte officiel.

Tâches et responsabilités (phase 4b) :

L'acte officiel de la certification d'une procédure de validation des acquis se fait dans le cadre des structures et responsabilités des voies classiques de la formation professionnelle.

Contrôle, validation et établissement du titre, établissement de l'attestation de résultats: autorité compétente.

La prise en compte d'un acquis signifie que le candidat a le niveau requis pour un domaine de qualification donné et qu'il ne doit plus apporter de preuves ni passer d'examens dans ce domaine.

Acteurs responsables

Organe de validation compétent

Compléments de formation

Acteurs responsables

Autorité compétente

La durée de passage à travers toute la procédure est variable selon le rythme du candidat : cela peut durer plusieurs mois jusqu'à une année ou deux, selon les compléments de formation qu'il s'agira d'accomplir.

Validation collective des acquis pour l'obtention d'un titre de la formation professionnelle initiale

Dans le cadre du projet OFFT / La Poste⁸⁵, l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) a développé, dans le cadre du projet pilote, une procédure destinée aux collaborateurs du service logistique dans les centres courrier. Une analyse de travail et une comparaison entre le contenu de la formation de monopole et les exigences requises pour le certificat fédéral de capacité de gestionnaire en logistique indiquent les compétences qui doivent être prises en considération et celles qui font défaut. La procédure liée à la prise en compte des compétences, aux compléments de formation, tout comme l'expertise sur laquelle elle repose, ont été mises au point en concertation avec l'ASFL (l'organisation du monde du travail responsable au niveau suisse pour la formation en logistique), la Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP) et les cantons pilotes concernés et ont été approuvées par l'OFFT.

La méthodologie pour la prise en compte collective se présente en trois phases⁸⁶ :

- **Analyse du travail** (par observation, explicitation, auto-confrontation) ;
- **Comparaison** entre le référentiel de la formation monopole (de la Poste) suivi à l'interne par les spécialistes en logistique, le guide méthodique type de l'ASFL (l'organisation du monde du travail compétente pour la branche concernée) et le règlement d'apprentissage du CFC visé, soit celui de gestionnaire en logistique ;
- **Comparaison** entre le profil de compétences issu de l'analyse du travail et le profil de compétences issu du référentiel de formation du CFC visé.

Une fois la partie collective pour un métier donné étant **validée par l'organe compétent de l'organisation du monde du travail** :

- a) le candidat / la candidate est confronté/e individuellement à la partie validée (plus qu'une auto-évaluation qui est de mise pour les procédures individuelles de validation des acquis, il s'agit d'une sensibilisation aux éléments censés acquis) ;
- b) compléments de formation par l'organisation du monde du travail (pour les modules spécifiques au métier) et par les écoles professionnelles (pour les parties de culture générale et des connaissances professionnelles) ;
- c) examen partiel des compléments de formation ; évaluation par des experts de la profession visée ; il en résulte un protocole d'examen ;
- d) certification par l'organe cantonal compétent pour la formation professionnelle : le CFC est délivré.

La durée de la procédure, en l'occurrence pour atteindre le CFC de gestionnaire en logistique pour le personnel de l'ancienne formation monopole de la distribution, aura été de 18 mois environ.

⁸⁵ cf. chap. 2.1(f) p. 60-62

⁸⁶ cf. Berno Stoffel, Analyse des compétences relatives à la formation de base pour les apprenti/es visant la carrière d'employé/e postal/e en uniforme et à la formation CFC de gestionnaire en logistique. Lausanne, Institut Suisse de Pédagogie pour la Formation Professionnelle, IFPPF, 2005

3.3.b) Describe different types of assessment methods and procedures. Provide data on advantages and challenges for the different types of assessment (e.g. competence-based assessment, summative assessment, portfolio assessment, etc.) What are the principle drivers of costs of different types of assessments to different actors? Provide evidence, if any, of certain types of assessment may become beneficial or a barrier to participants (e.g. psychological, financial, etc.).

Souvent, il s'agit d'une **combinaison de plusieurs modalités, instruments d'évaluation et moyens de preuve**. Le tableau ci-après énumère un certain nombre d'éléments appliqués notamment dans le cadre de la validation des acquis de la formation professionnelle initiale.

Modalités et instruments d'évaluation	Moyens de preuve
Dossier ciblé	Auto-biographie / CV Motivation Diplômes, attestations + programmes de formation Certificats de travail avec cahier des tâches Analyse du travail, des tâches et des activités des postes occupés; traduction en termes de compétences (cartes de compétence) Evaluations par des tiers Réalizations (photo, films, etc.)
Entretien de vérification	Discours Description: quoi? pourquoi? comment? Explication – argumentation - justification Illustration
Visite sur lieu de travail Particularité: demander d'exécuter un stage pour des personnes actuellement sans travail	Observation de la personne en activité Faire montrer des pièces: analyse des productions Discuter avec les pairs, les responsables hiérarchiques
Mise en situation Observation dans un contexte précis, p.ex. entreprise de l'expert/e, Ecole professionnelle ou ailleurs	Observation de la personne en activité selon un critère prédéfini et communiqué Analyse de cas
Demander à faire un "travail", une production, un chef d'œuvre	Analyse de la production + entretien (moyens de preuve cf. entretien explicatif ci-dessus)
Examen théorique Examen partiel en fonction du dossier et des exigences du métier	Noter selon norme en vigueur pour les examens

Le système est trop récent pour tirer de l'évidence de ces différentes modalités.

3.3.c) Describe the current relationship between academic standards, professional standards, and occupational standards in your country. Who owns and controls such standards?

Au niveau de la **formation professionnelle initiale**, le processus d'élaboration des nouvelles **ordonnances de formation**⁸⁷ exige une phase d'analyse qui se base :

- sur l'analyse systématique de toutes les activités professionnelles qui font l'objet d'une classification et qui aboutit à un profil d'activités ;
- sur l'évaluation des développements et positionnements - actuels et futurs - de la profession dans les contextes économique, technologique, socioculturel, mais aussi par rapport à l'environnement professionnel ou au système de formation ; il s'agit là du profil de développement de la profession (qui se distingue horizontalement par rapport à d'autres métiers et verticalement par rapport à d'autres qualifications – supérieures ou inférieures – au sein du même corps de métier).

⁸⁷ cf. site OFFT, le « Manuel relatif aux ordonnances »

Cette phase d'analyse est pilotée par l'organisation du monde du travail concernée et validée par des experts du métier.

Soulignons encore que la formation professionnelle en Suisse est basée sur un partenariat entre Confédération, cantons et organisations du monde du travail. Ces trois partenaires sont impliqués pour la suite de la démarche dans la commission de réforme de l'ordonnance en question, qui se doit notamment :

- d'établir un profil de qualification qui définit le niveau d'exigence d'une profession ; il contient les compétences professionnelles dont doit justifier une personne qualifiée pour pouvoir exercer une profession de manière compétente conformément au niveau défini ;
- d'établir un plan de formation pour tous les lieux de formation (dans le système dual, il s'agit de l'entreprise formatrice, des cours interentreprises et de l'école professionnelle) ainsi que les procédures de qualification et les conditions de réussite.

L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) élabore ensuite le projet d'ordonnance en collaboration avec la commission de réforme. L'ordonnance définit les fondements juridiques de la formation et doit être valable pour plusieurs années. Le plan de formation peut contenir des parties qui nécessiteront des mises à jour plus rapides.

De cette manière, les standards de formation (le plan de formation constituant le concept de pédagogie professionnelle), les standards professionnels (« travail prescrit » retenu dans le profil de qualification) et les standards occupationnels (« travail réel ») appliqués sur les lieux de travail sont définis d'un commun accord entre les parties intéressées et adaptables aux besoins du marché.

Le dispositif de validation des acquis doit répondre aux mêmes standards professionnels que ceux de la formation classique ; par contre, la personne candidate pour se faire valider ses acquis aura parcouru un « plan de formation » individuel, sur le terrain ; elle aura l'avantage de connaître les standards occupationnels pour avoir été confrontée au « travail réel » et la difficulté de n'avoir été confrontée en règle générale à aucune pédagogie professionnelle standardisée.

3.3.d) *Has the issue been raised in your county of how the assessment practice should be balanced with the right of individuals to have their learning completely independent of assessment and recognition processes be retained? Describe the debate to date, if any.*

Dans le **domaine de la formation professionnelle**, on applique une combinaison de différentes modalités : les notes d'expérience sont données au sein de l'entreprise par les formateurs de l'apprenant ; les examens scolaires sont en général passés par les enseignants des écoles professionnelles ; les examens pratiques finaux sont passés par un collège d'expert de la branche. L'indépendance entre lieu de formation et experts aux examens n'est donc pas donnée sur l'ensemble des examens et n'est actuellement pas l'objet d'un débat.

3.3.e) *How is the recognition of non-formal and informal learning quality-assured in your country? Who is responsible for the quality assurance process? How is the issue of quality assurance treated in the internationalisation context?*

De manière générale, l'article 8 de la loi sur la formation professionnelle (LFP) stipule :

al. 1 : Les prestataires de la formation professionnelle assurent le développement de la qualité.

al. 2 : La Confédération encourage le développement de la qualité, établit des normes de qualité et en surveille le respect.

Selon les termes de l'art. 24 de la loi fédérale sur la formation professionnelle, « les cantons veillent à assurer la surveillance de la formation professionnelle initiale (...notamment aussi) ... des examens et des autres procédures de qualification (al. 3 litt. c) »

Au delà de cette réglementation, la qualité des titres décernés au terme de la validation des acquis est garantie par une série de critères centraux fixés dans le **guide national**, à savoir :

- la clarification des rôles et des compétences des acteurs, des interfaces entre les acteurs ainsi que des éléments essentiels de la procédure ;
- la collaboration des autorités cantonales et des Ortra régionales et nationales dans le développement des procédures ;
- l'élaboration des profils de qualification et des conditions de réussite par les Ortra nationales ;
- l'intervention d'experts des examens traditionnels ;
- la formation complémentaire des experts pour la procédure ; un concept pour la formation des experts est contenue dans le guide national⁸⁸
- la reconnaissance de la procédure par l'OFFT sur la base d'une liste de critères transparents⁸⁹.

⁸⁸ disponible sous <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00106/00404/00525/index.html?lang=fr>

⁸⁹ disponibles sous <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00106/00404/00522/index.html?lang=fr>

4. Position et attitudes des partenaires

4.1. Caractéristiques des partenaires⁹⁰

4.1.a) Identify all possible stakeholders involved (with specific characteristics) and complete a list below concerning non-formal learning and informal learning in your country to complement the list for Component 2.2. The 2.2 list is to map out governance and the role of government while this list aims to map out the relationships between providers of non-formal learning or types of informal learning, recognisers of such learning, recognition to be received, regulatory of such recognition, and main users of such recognition. Please note, due to the difference of nature of non-formal and informal learning, that the grid for non-formal learning uses a provider of non-formal learning or an input-side as a starting base- first column – as non-formal learning seems to be more recognised after going through a non-formal learning programme. On the other hand, the grid for informal learning uses output/ skills as a starting point because it is not feasible to list all types of informal learning where there is no such supplier as the individual is the active entity to create such learning opportunities. Therefore, there is a separate grid for non-formal and informal learning. The annex also aims to examine characteristics of users for aggregation of data, but please provide micro-level data about users in this section.

⁹⁰ Note that some of the questions are to complement data to be collected in Annex.

Non-formal learning (Characteristics of Stakeholders Grid)

<u>Provider</u> of non-formal learning ⁹¹	<u>Recogniser</u> of non-formal learning	<u>Types of recognition</u> received	<u>Regulator</u>	<u>Main user(s)</u>
<u>Cadre professionnel :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprises • Associations professionnelles • Syndicats • Centres de formation professionnelle • Instituts de formation continue spécifique à une branche 	<ul style="list-style-type: none"> - Employeurs, marché du travail - Experts professionnels et organes de reconnaissance et validation des acquis compétents aux degrés respectifs (formation prof., HES, Uni) - Commissions d'admission des prestataires de formation supérieure (tertiaire A et B) 	Sur la base de certificats et d'attestations de cours : <ul style="list-style-type: none"> - Obtenir un emploi - Obtenir une attestation des acquis, voire un titre de la formation professionnelle - Obtenir l'accès à un examen de formation prof. sup. ou à une filière de formation 	Fondamentalement et avant tout, le marché de l'emploi . Tout certificat et titre n'a de valeur que dans la mesure où il correspond à une demande sur la marché. Les autorités publiques peuvent réguler un tant soit peu le marché de l'emploi, en attestant des compétences et en créant de l'emploi.	<input checked="" type="checkbox"/> Working professionals
				<input checked="" type="checkbox"/> High skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/> Low skilled immigrants
<u>Cadre sans emploi, chômage :</u> <ul style="list-style-type: none"> • mêmes cf. ci-dessus • Offices régionaux de placement (ORP) : incitations, prise de consciences • Instituts et projets de formation pour sans emploi • Entreprises offrant des stages et entraînements de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Centres de bilan et d'évaluation des compétences - Les experts professionnels et organes de validation des acquis compétents - En dernier ressort, les employeurs et le marché du travail 	Sur la base de certificats et d'attestations de cours : <ul style="list-style-type: none"> - Obtenir un emploi - Obtenir une attestation des acquis (reconnaissance institutionnelle) - Sinon, comme ci-dessus 	Idem ci-dessus	<input checked="" type="checkbox"/> Unemployed (over 30 years old)
				<input checked="" type="checkbox"/> NEET (Not in Employment nor in Education or Training) age between 15/16-30

⁹¹ Fondamentalement, tout prestataire de formations formelles fournit également des possibilités de faire des apprentissages non formels, dans la mesure où :

- 1) des personnes peuvent interrompre leur formation formelle et vouloir faire valider leurs acquis plus tard
- 2) des personnes sont admises en tant qu'auditeur ou sans être inscrites dans la filière formelle
- 3) des formations continues sont fournies

<u>Provider</u> of non-formal learning ⁹²	<u>Recogniser</u> of non-formal learning	<u>Types of recognition</u> received	<u>Regulator</u>	<u>Main user(s)</u>	
Cadre spécifique migrants : Instituts de formation continue offrant des cours spécifiques pour migrants : <ul style="list-style-type: none"> - langues - culture générale d'intégration - mise à niveau second. I 	cf. ci-dessus : cadre professionnel	cf. ci-dessus : cadre professionnel	Fondamentalement et avant tout, le marché de l'emploi . Les autorités publiques peuvent réguler le marché de l'emploi de l'immigration, par l'octroi ou non de permis de séjour	<input checked="" type="checkbox"/>	High skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Low skilled immigrants
Cadre « public tout venant » de la formation continue : <ul style="list-style-type: none"> • Ecoles de langue • Universités populaires • Ecoles club Migros • AKAD • Fond. ECAP • Croix Rouge Suisse • Ecole des parents • Ecoles privées • etc. 	cf. ci-dessus : cadre professionnel	cf. ci-dessus : cadre professionnel	<ul style="list-style-type: none"> - Fondamentalement et avant tout, le marché libre de la formation continue - Subventionneurs publics, sel. leurs politiques et moyennant des contrats de prestation - Labels de qualité, p.ex. EduQua, ISO ou autres 	<input checked="" type="checkbox"/>	Working professionals
				<input checked="" type="checkbox"/>	High skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Low skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Retired people (64/65)
				<input checked="" type="checkbox"/>	Unemployed (over 30 years old)
				<input checked="" type="checkbox"/>	NEET (Not in Employment nor in Education or Training) age between 15/16-30
				<input type="checkbox"/>	Others (Specify)
<input type="checkbox"/>	Others (Specify)				

⁹² Fondamentalement, tout prestataire de formations formelles fournit également des possibilités de faire des apprentissages non formels, dans la mesure où :

- 1) des personnes peuvent interrompre leur formation formelle et vouloir faire valider leurs acquis plus tard
- 2) des personnes sont admises en tant qu'auditeur ou sans être inscrites dans la filière formelle
- 3) des formations continues sont fournies

Informal learning (Characteristics of Stakeholders Grid)

<u>Types of skills gained</u> by informal learning	<u>Recogniser</u> of informal learning	<u>Types of recognition</u> received	<u>Regulatory</u> body	<u>Main users</u> (specify)	
Compétences clés : <ul style="list-style-type: none"> travailler en équipe communiquer résoudre des problèmes organiser traiter l'information encadrer 	<ul style="list-style-type: none"> CEBIG⁹³, Centre de bilan Genève 	<ul style="list-style-type: none"> Attestation cantonale de qualification dans le domaine des compétences clés⁹⁴ 	Etat de Genève	<input checked="" type="checkbox"/>	Working professionals
				<input checked="" type="checkbox"/>	High skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Low skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Retired people (Specified the retirement age in your country.)
				<input checked="" type="checkbox"/>	Unemployed (over 30 years old)
				<input checked="" type="checkbox"/>	NEET (Not in Employment nor in Education or Training) age between 15/16-30
				<input type="checkbox"/>	Others (Specify)
Compétences TIC : <ul style="list-style-type: none"> Traitement de texte Tableur Base de données Webdesign Création et retouche d'image Programmation Gestion de projets etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ASSAP⁹⁵, Association suisse pour la bureautique et l'informatique 	Diplômes informatiques U-CH ⁹⁶ : <ul style="list-style-type: none"> PRELIMINARY ict User Certificate FIRST ict User Certificate JOB ict User Certificate Les « User Certificates » sont reconnus par les autorités des cantons de VD, FR, NE, JU, VS, BE et GE.	U-CH, Commission suisse de validation des modules informatiques pour utilisateurs <ul style="list-style-type: none"> U-CH dispose d'un jury de "contrôle-qualité" Un contrôle éventuel de la session d'examen peut être fait sur le lieu de passage par un expert-délégué de l'ASSAP 	<input checked="" type="checkbox"/>	Working professionals
				<input checked="" type="checkbox"/>	High skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Low skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Retired people (64/65)
				<input checked="" type="checkbox"/>	Unemployed (over 30 years old)
				<input checked="" type="checkbox"/>	NEET (Not in Employment nor in Education or Training) age between 15/16-30
				<input type="checkbox"/>	Others (Specify)
<input type="checkbox"/>	Others (Specify)				

⁹³ <http://www.cebig.ch/bilans/cles/>

⁹⁴ http://www.geneve.ch/ofpc/former/diplomes/valider_experience.asp

⁹⁵ <http://www.u-ch.ch/assap/Prsentaton/Prsentation.html>

⁹⁶ La certification U-CH est un système modulaire de formation et de qualification. Au-delà de la connaissance des outils, elle est axée sur le savoir-faire et la compétence. Elle offre des titres gradués et progressifs pour garantir l'évolution des compétences. <http://www.u-ch.ch/u-ch/Certification/Certification.html>

<u>Types of skills gained</u> by informal learning	<u>Recogniser</u> of informal learning	<u>Types of recognition</u> received	<u>Regulatory</u> body	<u>Main users</u> (specify)	
<p>Travail éducatif et ménager :</p> <ul style="list-style-type: none"> esprit d'initiative connaissance des enfants sens des responsabilités sens de l'organisation gestion d'un budget etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Employeurs, marché du travail Experts profs. et organes de validation des acquis compétents aux degrés respectifs (formation prof., HES, Uni) Commissions d'admission des prestataires de formation supérieure (tertiaire A et B) 	<p>Sur la base de certificats et d'attestations de cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> Obtenir un emploi Obtenir une attestation des acquis, voire un titre de la formation professionnelle Obtenir l'accès à un examen de formation prof. sup. ou à une filière de formation 	<p>Fondamentalement et avant tout, le marché de l'emploi.</p> <p>Les autorités publiques peuvent réguler le marché de l'emploi en reconnaissant le travail éducatif et ménager en milieu professionnel</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	Working professionals
				<input checked="" type="checkbox"/>	High skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Low skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Retired people (64/65)
				<input checked="" type="checkbox"/>	Unemployed (over 30 years old)
				<input checked="" type="checkbox"/>	NEET (Not in Employment nor in Education or Training) age between 15/16-30
				<input checked="" type="checkbox"/>	Femmes (et hommes) ayant consacré une partie de leur carrière au travail éducatif
<input type="checkbox"/>	Others (Specify)				
<p>Travail bénévole :</p> <ul style="list-style-type: none"> compétences sociales telles que l'esprit d'équipe et l'aptitude à accepter la critique, à gérer des conflits et à communiquer compétences personnelles telles que le sens des responsabilités, l'esprit d'initiative, la souplesse, la créativité et la résistance au stress compétences méthodologiques telles que le sens de l'organisation, la connaissance des techniques d'apprentissage et de travail et la capacité de planifier 	<ul style="list-style-type: none"> Employeurs, marché du travail Experts profs. et organes de validation des acquis compétents aux degrés respectifs (formation prof., HES, Uni) Commissions d'admission des prestataires de formation supérieure (tertiaire A et B) 	<p>Dossier bénévolat suisse⁹⁷</p> <p>C'est un certificat de travail rendant compte des activités déployées à titre bénévole ou honorifique.</p>	<p>Le certificat est établi par l'organisation responsable au terme de l'engagement.</p> <p>Il n'évalue pas le bénévole en tant que personne, mais apporte la preuve des expériences faites et des compétences acquises.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	Working professionals
				<input checked="" type="checkbox"/>	High skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Low skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Retired people (64/65)
				<input checked="" type="checkbox"/>	Unemployed (over 30 years old)
				<input checked="" type="checkbox"/>	NEET (Not in Employment nor in Education or Training) age between 15/16-30
				<input type="checkbox"/>	Others (Specify)
<input type="checkbox"/>	Others (Specify)				

⁹⁷ <http://www.dossier-benevolat.ch/info.php?lang=F> Le dossier bénévolat suisse sert à évaluer et à rendre compte d'un travail fourni à titre volontaire. Les aptitudes et les compétences y sont répertoriées et attestées par les personnes responsables des organisations responsables (en général des organisations à but non lucratif, d'utilité publique, de type associatif). Ce genre d'activité est ainsi valorisé au même titre que le travail rémunéré.

<u>Types of skills gained</u> by informal learning	<u>Recogniser</u> of informal learning	<u>Types of recognition</u> received	<u>Regulatory</u> body	<u>Main users</u> (specify)	
Compétences personnelles : <ul style="list-style-type: none"> littérature professionnelle et personnelle expériences de voyage accompagnement ou soins apportés à des proches (famille) : personnes handicapées, malades ou âgées organisation d'une fête etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Employeurs, marché du travail Experts profs. et organes de validation des acquis compétents aux degrés respectifs (formation prof., HES, Uni) Commissions d'admission des prestataires de formation supérieure (tertiaire A et B) 	Portfolio personnel ⁹⁸ « Il s'agit de permettre à tout apprenant de rendre compte de ses réalisations, accompagnées de l'évaluation qu'il en fait (auto-évaluation), et de rendre compte de son progrès. Il ne s'agit pas d'un simple passage d'un instant à un autre mais du progrès réalisé au regard d'une habileté particulière ou d'une compétence. » ⁹⁹	Auto-déclaration, resp. composition autonome du dossier	<input checked="" type="checkbox"/>	Working professionals
				<input checked="" type="checkbox"/>	High skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Low skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Retired people (64/65)
				<input checked="" type="checkbox"/>	Unemployed (over 30 years old)
				<input checked="" type="checkbox"/>	NEET (Not in Employment nor in Education or Training) age between 15/16-30
				<input type="checkbox"/>	Others (Specify)
<input type="checkbox"/>	Others (Specify)				
Selon différents types de profils de qualification : <ul style="list-style-type: none"> Formation d'adultes Domaine santé Domaines social Enseignement etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Employeurs, marché du travail Experts profs. et organes de validation des acquis compétents aux degrés respectifs (formation prof., HES, Uni) Commissions d'admission des prestataires de formation supérieure (tertiaire A et B) 	Dossier ciblé Possibilité modulaire de composer son dossier par des documents officiels, des preuves formelles ou plus personnelles selon besoin p.ex. moyennant la Toolbox de CH-Q	Auto-déclaration, resp. composition autonome du dossier	<input checked="" type="checkbox"/>	Working professionals
				<input checked="" type="checkbox"/>	High skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Low skilled immigrants
				<input checked="" type="checkbox"/>	Unemployed (over 30 years old)
				<input checked="" type="checkbox"/>	NEET (Not in Employment nor in Education or Training) age between 15/16-30
				<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>					

⁹⁸ En Suisse, notamment l'**Association CH-Q** Programme suisse de qualification pour le parcours professionnel et **ARRA** Association romande pour la reconnaissance des acquis ont développé des instruments sous forme de classeurs personnels « portfolio » ou « bilan-portfolio », de « dossier » ou « dossier ciblé » ainsi que d'ateliers qui servent à accompagner de telles démarches, afin de documenter ses acquis non formels et informels. Il s'agit d'une démarche personnelle d'autoévaluation qui permet à la personne d'avoir une meilleure image d'elle-même, de lui ouvrir de nouvelles pistes d'orientation et d'élaborer un projet. Elle se concrétise par la réalisation d'un portfolio personnel. D'un portfolio naît un dossier de compétences qui permet la gestion autonome des compétences. La gestion des compétences (selon CH-Q), c'est la capacité et l'aptitude d'une personne à se rendre compétente et à se qualifier pour différentes tâches.

⁹⁹ Gérard Scallon. Le portfolio ou dossier d'apprentissage, guide abrégé, janvier 2003 http://212.117.112.12/spip/article.php3?id_article=160

4.2. Accès

4.2.a) What are the eligibilities to go through the recognition process? If it differs in different sectors/levels (e.g. HEd, VET, upper secondary, basic education, professional, etc.), describe different eligibilities for different levels/sectors.

La loi sur la formation professionnelle (LFP) stipule à l'art. 34 *Conditions relatives aux procédures de qualification* :

al. 1 Le Conseil fédéral fixe les conditions relatives aux procédures de qualification. Il en assure la qualité et la comparabilité. Les critères d'appréciation utilisés doivent être objectifs et transparents, et assurer l'égalité des chances.

al. 2 L'admission est indépendante du fait d'avoir suivi ou non une filière de formation déterminée. L'office règle les conditions d'admission aux procédures de qualification.

L'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) précise à l'art. 32 *Conditions d'admission particulières* :

Si des qualifications ont été acquises par une personne dans un autre cadre que celui d'une filière de formation réglementée, cette personne devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans pour être admise à la procédure de qualification.

Il n'y a pour l'heure pas d'autres restrictions formelles pour être admis à une procédure de qualification d'un dispositif de validation des acquis de la formation professionnelle initiale.

4.2.b) How many educational institutions (in comparison with the total number of educational institutions) at different levels practise the recognition of non-formal and informal learning as an admission policy?

En principe, il s'agit d'un droit et tous les titres de la formation professionnelle initiale devraient donc pouvoir être acquis par une « autre procédure de qualification ».

Ce sont les cantons qui sont responsables d'offrir les conditions pour accéder à une procédure de qualification par validation des acquis¹⁰⁰ dans le cadre de la **formation professionnelle initiale**, en collaboration avec les organisations du monde du travail. Les prestataires de formation doivent cependant être disposés à offrir des solutions pour les compléments de formation.

4.2.c) Describe the situation of access to information and communication. Is there one-stop information service centre or help-desk concerning questions which may arise about the recognition system? What medium has been used (leaflet, CD-ROM, website, etc)? If there is a website, please provide the figure of 'click ratio (how many clicks per month – please provide all the records available since the launch of the website.)'. Attach an example. What media channels have been used to publicise the existence of such medium (newspaper, journals, free journals, publicity on the metro, etc)? Specify the names of such media channels.

Sur le site de la Confédération, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) a installé une information bien fournie sur plusieurs pages au sujet de la validation des acquis. Pour l'internaute expérimenté, 3 clics à partir de la page d'accueil¹⁰¹ suffisent pour y accéder. Parallèlement, l'OFFT gère un site spécialisé sur la validation des acquis dans le cadre de la formation professionnelle. On y accède par www.validacquis.ch. Ce site fournit toutes les informations disponibles à l'heure actuelle. Par un accès cartographique, toutes les offres disponibles dans les cantons peuvent y être consultés avec les liens y afférents sur les sites correspondants. Les principaux documents, notamment le « Guide na-

¹⁰⁰ le degré actuel de mise en œuvre est résumé au chap. 4.3(a) p. 69

¹⁰¹ www.bbt.admin.ch/index.html?lang=fr >> Thèmes >> Formation professionnelle >> Validation des acquis

tional validation des acquis » et les « Critères régissant la reconnaissance par l'OFFT d'autres procédures de qualification » peuvent être téléchargés.

En ce qui concerne l'accès à l'information au sujet des procédures de qualification dans les cantons, chaque canton est censé mettre en place un « portail d'entrée » durant la phase de mise à l'essai 2007-2009 du « projet national validation des acquis »¹⁰². Certains cantons, notamment ceux qui offrent déjà des procédures, ont défini leur portail¹⁰³ et offrent aussi des accès par internet et d'autres documents imprimés.

Concernant l'accès à l'information pour l'établissement de bilans et la gestion des compétences, les associations faïtières CH-Q et ARRA divulguent les adresses et liens des prestataires actifs dans ce domaine¹⁰⁴.

Les organisations du monde du travail informent également leur public cible moyennant des sites internet¹⁰⁵, des publications internes et lors de manifestations, congrès etc.

Notons qu'il n'existe que peu de communications « grand public » (journaux, quotidiens, affiches publicitaires, etc.) sur la reconnaissance et la validation des acquis ; par contre les milieux intéressés par la formation professionnelle sont informés moyennant des publications spécialisées telles que par exemple « Actualités AFPr »¹⁰⁶ ou « Panorama »¹⁰⁷.

¹⁰² cf. aussi chap. 2.1(e) p. 31s, 2.1(f) p. 33-36, 2.1(h) p. 39, 2.2(a) p. 41-43 et 3.3(a) p. 53-56

¹⁰³ entre autres, les cantons de

Genève : www.ge.ch/ofpc/former/diplomes/cfc_adultes.asp,

Valais : www.vs.ch/navig/navig.asp?MenuID=3935&RefMenuID=0&RefServiceID=0

Vaud : www.vd.ch/fr/themes/formation/orientation/formation-des-adultes/article-32/
www.hr-vaud.ch/files/Roland-Gardel-validation-des-acquis.f1_fr-503.pdf

Fribourg : http://admin.fr.ch/sfp/fr/pub/apprenant/apprenant_interesse/apprenant_experience5.cfm

Neuchâtel : www.ne.ch/neat/documents/legislation/legislation_3767/regle_1815/06_ArrReg_files/Valid_acquis.pdf

Berne : www.erz.be.ch/site/newsletter_10_07_extern.pdf

Zurich : www.mba.zh.ch/mba.cfm?ue1=2&ue2=15&ue3=5&ue4=1&ue5=x&tpl=fage_nachholbildung

Suisse centrale : www.gibz.ch/default.asp?PROJECTID=866

canton de St-Gall : www.berufsberatung.sg.ch/home/laufbahn/kompetenzenbilanz.html

¹⁰⁴ cf. chap. 2.3(d) p. 48

¹⁰⁵ cf. p. ex. SQUF Service de l'économie pour les questions de formation professionnelle : http://squf.ch/squf_fr/formation_continue/procedure

Union patronale suisse : www.arbeitgeber.ch/f/webexplorer.cfm?ddid=D5AF3401-1185-C196-EFBB01139D2F06EC&id=29&tliid=1

Formation et syndicats : www.bildungsgewerkschaften.ch/fr/qualifikation-f.php

¹⁰⁶ <http://www.afpr.ch/node/824>

¹⁰⁷ www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00106/00404/00525/index.html?lang=fr ; Panorama 4/2006 - éditorial

4.3. Participation

4.3.a) How many people have actually taken up the process at different educational levels? Provide any evidence on the patterns of participants (gender, age, socio-economic groups, ethnicity, employment status, marital status, educational levels and their family educational levels)?

Depuis l'an 2000 jusqu'à fin 2007, sur 26 cantons, les personnes domiciliées dans 11 cantons ont eu accès à une procédure de qualification par validation des acquis dans certains métiers, soit¹⁰⁸ :

Canton	N CFC décernés jusqu'à fin 2007	dans N métiers ¹⁰⁹
Genève	1'115	33
Valais	64	3
Fribourg	6	1
Vaud	3	1
Zurich	30	1
Zoug, Lucerne, Schwyz, Uri, Ob- et Nidwald	15	1
<hr/>		
ValiPoste (validation collective)	67	1

Notons que plusieurs cantons ont actuellement des procédures ouvertes à d'autres métiers ou sont en train de les mettre en place. Par ailleurs, comme les 6 cantons de Suisse centrale qui ont mis en place une procédure commune pour un métier, les cantons romands établissent actuellement des collaborations intercantionales de manière à ce que des personnes domiciliées dans un canton puissent bénéficier des procédures établies dans d'autres cantons.

Il n'existe pas d'autres indications sur les caractéristiques socio-démographiques des participants à de telles procédures.

4.3.b) Provide details of any survey – national household survey, user survey, etc. – that explains any linkage of the background of participants and the uptake of the recognition process.

Aucune étude n'est disponible à ce sujet.

4.3.c) Provide evidence, if any, that the recognition of non-formal and informal learning worked as an innovative pathway for disadvantaged groups to get on the 'learning leads to learning' and 'training leads to training' track? Who constitutes the 'disadvantaged group' in your country?

La question des groupes désavantagés, respectivement ceux dont l'accès au marché du travail est particulièrement difficile a été traitée au chapitre 1.4¹¹⁰. Il s'agit notamment des étrangers, des jeunes entre 15-24 ans, des personnes les moins qualifiées et des femmes.

Il n'existe aucune étude récente relative aux effets de la reconnaissance et de la validation des acquis en Suisse.

¹⁰⁸ cf. chap. 2.1(f), p. 33-37

¹⁰⁹ Actuellement, il existe plus de 200 professions réglementées, auxquelles s'ajoutent, depuis la nouvelle loi sur la formation professionnelle, les professions des domaines de la santé, du travail social, des arts, de l'agriculture et de la sylviculture.

¹¹⁰ notamment le chap. 1.4(c) p. 23s

4.4. Effets de motivation et effets dissuasifs

4.4.a) Provide evidence of any, if not all, that the recognition of non-formal and informal learning functions as a transitional or multi-directional pathway in your country (e.g. a way to further studies, shorten study period, find a job, change a job, get a better salary, etc.) If it functions as a way to find a job from the unemployment status, is there any evidence that the length of unemployment influences the transition.

Aucune étude n'est disponible à ce sujet.

4.4.b) Provide evidence, if any, of detailed case studies where the actual length of studies was shortened by their recognition of non-formal and informal learning (e.g. number of such cases, the maximum and minimum reduced length and, thus, the costs of the study, the most practised subject areas, etc.)

Aucune étude n'est disponible à ce sujet.

4.4.c) Provide data, if any, of the returns of investments for different stakeholders. Any evidence of better private returns of investment (e.g. earnings) afterwards? Any evidence of fiscal returns? Any evidence of recognition that this type of learning contributes to democracy and citizenship as social outcome of learning?

Aucune information n'est disponible à ce sujet.

4.4.d) Provide data, if any, of practices of fiscal incentives for employers (e.g. tax incentives).

Il n'existe pas de pratiques d'allègement fiscal dans ce domaine en Suisse.

4.4.e) Has the government made an explicit statement about promoting equity and social cohesion by using the recognition of non-formal and informal learning? If so, what kinds of schemes exist?

Si le système de reconnaissance et validation des acquis est susceptible de manière implicite de créer des chances égales et de favoriser la cohésion sociale, il n'existe cependant aucun texte de loi ou de prise de position officielle de la part du gouvernement qui soutient une telle argumentation.

4.4.f) Describe a situation in your country if stigmatisation exists for the recognition of non-formal and informal learning (as opposed to the formal recognition) in the academic word and/or in the labour market? If yes, have there been any attempts to change such effects and to increase up-take of such recognition? What strategies have been tested so far?

On ne peut pas parler de « stigmatisation » de la validation des acquis, bien qu'il existe certaines résistances, telles qu'elles ont été décrites au chapitre 3.¹¹¹

¹¹¹ cf. chap. 3.1(c) p. 51s

4.4.g) Describe any incentives or levers that promoted public-private partnership in the recognition practices in the labour market? What schemes or incentives exist to encourage SMEs to engage in the recognition arrangements?

Les entreprises ont de tout temps pratiqué la reconnaissance des compétences acquises de manière non formelle et informelle, en engageant des personnes qui ne possèdent les diplômes requis usuellement pour une tâche donnée, le marché économique et le marché de l'emploi étant fondamentalement libre. Cette ouverture de la part des entreprises est favorable à la personne qui arrive à démontrer de manière crédible qu'elle a les compétences requises ou qu'elle a les aptitudes à les acquérir en temps utile ; cette ouverture permet à des personnes non qualifiées d'acquérir de l'expérience et donc des compétences. Elle est par contre défavorable pour les personnes qui n'ont pas cette aptitude ou qui cherchent un emploi dans un domaine où il y a surabondance de main d'œuvre. Dans ce cas, lorsque l'employeur devra choisir parmi un grand nombre de dossiers de postulation, il procédera à une sélection économique en se concentrant sur les meilleurs candidats parmi ceux qui ont un diplôme en poche. Par ailleurs, les chiffres sur le chômage le démontre, en périodes économiquement moins favorables, les personnes sans titre sont davantage fragilisés par rapport aux personnes qui ont une qualification formelle.

En ce qui concerne les personnes qualifiées, comme nous l'avons formulé plus haut¹¹², nous partons du principe qu'un titre obtenu par validation des acquis a la même valeur que celui obtenu par une formation formelle. Ceci est même une condition qui doit être garantie par la qualité des « autres procédures de qualification » : l'équivalence des titres par rapport à ceux obtenus par une procédure de qualification classique au terme d'une formation formelle. Dans ce sens, il ne semble pas pertinent de produire un système de primes ou d'autres motivations pour les entreprises.

Par contre, dans plusieurs cas de figures, la sensibilité et la collaboration des entreprises est d'une grande importance et doit donc être encouragée afin de faciliter le bon fonctionnement du système de reconnaissance et de validation des acquis :

- Accumuler et documenter des compétences
Lorsque des personnes formellement non qualifiées sont engagées, il est important que les compétences qu'elles acquièrent au fur et à mesure puissent être documentées ; il s'agit d'encourager la personne dans cette démarche, de lui apporter un soutien et une aide à décrire les tâches qu'elle exécute et à apprendre à les évaluer quant à leur degré de réalisation ; il est utile, dans le cadre d'une gestion moderne des ressources humaines, de montrer à la personne concernée les progrès qu'elle fait et aussi, si la possibilité existe et si les aptitudes et l'intérêt de la personne le permettent, de varier les tâches afin de lui permettre de faire de nouvelles expériences.
Lorsque l'employeur est appelé à se prononcer – par un certificat de travail intermédiaire ou au terme d'un engagement – il s'agit d'être précis et juste quant aux tâches exécutées et aux compétences de la personne concernée.
- Comblent des lacunes par rapport à un profil de qualification visé
Lorsqu'une personne a entamé une démarche de validation des acquis, il est souhaitable que son employeur puisse favoriser les conditions d'acquisition des compétences qui font encore défaut par rapport au titre visé.
- Permettre des stages
Dans le cas des personnes qui sont à un moment donné sans emploi, qui se trouvent dans une démarche de reconnaissance de leurs compétences suite à un bilan établi sans viser un titre de la formation professionnelle, il est indispensable à ce qu'elles aient une place de stage disposition qui leur permette de mettre à l'épreuve leurs compétences, afin qu'elles puissent être attestées.

¹¹² cf. chap. 3.1(d) p. 52

Dans les trois cas de figure, il semble difficile de concevoir un système d'encouragement par primes ou par d'autres mesures incitatives, puisqu'un tel système n'existe pas non plus pour le système de l'apprentissage dual qui se base sur un principe de solidarité et de responsabilités partagées par l'ensemble du système de la formation professionnelle. L'on doit donc surtout faire appel à la responsabilité des entreprises et les sensibiliser à promouvoir les compétences des personnes faiblement qualifiées.

Toutefois, on pourrait concevoir un soutien public d'accompagnement individuel spécialisé pour les personnes adultes faiblement qualifiées dans les entreprises, comme ceci se pratique dans le cadre de la formation professionnelle initiale de deux ans¹¹³. Il s'agirait de définir un certain nombre de critères pour que l'entreprise puisse solliciter un tel soutien, par exemple, dans le deuxième cas de figure ci-dessus, à partir du moment où la personne a obtenu une attestation des acquis et qu'il s'agit dès lors de compléter des lacunes pour atteindre le titre visé.

Un des partenariats « semi-privé / public » de grande envergure dans le domaine de la validation des acquis est le projet « La Poste / OFFT »¹¹⁴ où les frais ont été partagés entre les deux partenaires. Le moteur était, dans le contexte de la libéralisation des entreprises de La Poste qui avaient en son temps constitué des formations dites « monopoles » selon leur propre besoin, d'ajuster ces formations pour les rendre conformes aux métiers réglementés par la Confédération, afin de maximiser les chances de ses collaborateurs sur le marché libre de l'emploi.

4.5. Autres

4.5.a) Provide any arrangements of collective bargaining that exists in your country. If there are accomplishments gained by collective bargaining for recognition of non-formal and informal learning, please provide details (driving forces, technical arrangements, beneficiaries, etc.)

En Suisse, une négociation collective et partenariale a lieu de toute évidence dans la mise en place du système de la validation des acquis au niveau de la formation professionnelle initiale, puisqu'elle se base sur le même partenariat que le système de formation professionnelle classique : Confédération, cantons et organisations du monde du travail.¹¹⁵

¹¹³ cf. Conférence 2007 sur les places d'apprentissage, DFE, 23.11.2007, bilan (page 2) : www.news-service.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/10259.pdf

¹¹⁴ cf. chap. 2.1(f) p. 36/37 et 3.3(a) p. 57

¹¹⁵ cf. chap. 2.1(e) p. 31s, 2.2(a-c) p. 40-45, 3.1(c) p. 51s et le dispositif technique 3.3(a) p. 53-57

5. Avantages et défis de la validation des acquis

5.1. Avantages économiques

5.1.a) Shortening the formal education process and thus reducing direct costs of learning and opportunity costs for individuals.

De manière générale, en termes de finances individuelles, les frais d'une procédure de validation des acquis sont certainement moindres par rapport à celles induites par le parcours d'une formation complète, d'autant plus si l'on compte la perte de salaire pendant la formation.

Pour le projet de ValiPoste par exemple, les personnes qui visaient le titre de gestionnaire en logistique ont pu faire valider collectivement plus de 80% des exigences requises pour le certificat fédéral de capacité (CFC), ce qui représente une réduction notable du temps de formation.

Il n'existe pas d'évaluation sur les réductions des temps de formation pour les validations individuelles et donc des réductions des frais pour les individus.

5.1.b) Increasing the visibility of non-formal and informal learning outcomes and thus enhancing potential benefits for future economic gains.

Tous les projets de reconnaissance et de validation individuelle¹¹⁶ des acquis rendent visibles les compétences acquises de manière non formelle et informelle, par la constitution des portfolios individuels et des dossiers ciblés.

5.1.c) Improving the allocation of human capital within organisations by matching the appropriate demands and supplies of skills and competencies.

Dans la mesure où la culture du portfolio personnel arrive à s'installer dès la fin de l'école obligatoire, que celui-ci est géré soigneusement et qu'à l'intérieur des organisations / entreprises il en est tenu compte, cela pourrait contribuer à une réelle gestion du savoir et des compétences des employé/es en termes de plans de carrière, planification de la formation continue, rotations internes, etc., et l'ensemble des entreprises et des individus pourraient profiter des bénéfices de la culture de la reconnaissance et de la validation des acquis.

5.1.d) Reducing skills shortages or skills mismatch by allowing more mobility within the labour market (occupational mobility).

La seule reconnaissance des apprentissages non formels et informels ne suffit probablement pas pour augmenter la mobilité dans le marché du travail. Car, « on ne peut reconnaître que ce qui est acquis » Si, par contre, en rendant visible ce qui est acquis, cela peut inciter à combler des lacunes et à entreprendre des compléments de formation, cela augmente les compétences et donc aussi la mobilité.

Tant qu'il n'existe pas d'évaluation systématique ni de statistiques des personnes qui font reconnaître et valider leurs acquis, cette affirmation restera hypothétique.

¹¹⁶ Pour le projet de La Poste Suisse, la visibilité n'est que partielle, puisque la validation se fait collectivement.

5.1.e) Ensuring labour force to support economic growth by the active use of the potential labour population (older workers, women, immigrants, unemployed youth, etc.).

Ce qui est important, c'est de créer de la compétence : par la formation ou par l'expérience pratique ; et la reconnaître est certainement un plus ! Est-ce que cela augmente la croissance économique ? Est-ce une garantie de maintenir la force de travail ?

En périodes de plein emploi et de manque de main d'œuvre, les moins qualifiés trouvent également du travail. Les employeurs s'organisent à trouver sur le marché de l'emploi, ce dont ils ont besoin, le cas échéant de les former spécifiquement à leurs besoins. Les moins qualifiés sont cependant fragilisés en cas de variations négatives du marché de l'emploi. Ils ont donc toujours intérêt à se former et à faire reconnaître leurs apprentissages, quels qu'ils soient.

5.1.f) Ensuring labour force to support economic growth by improving productivity of the current labour force.

Toute mesure qui incite les individus à se former, à faire des expériences de travail et à les documenter systématiquement est à favoriser.

5.2. Avantages en termes de formation

5.2.a) Reshaping the established concept of education from 'terminal education' to 'lifelong learning'.

Oui, la reconnaissance et la validation des acquis incitent à un changement de culture :

- par la traçabilité d'un parcours professionnel
- par la prise de conscience des apprentissages que l'on fait en dehors du parcours professionnel
- par la motivation de « capitaliser » de nouvelles expériences d'apprentissage

Le concept « *former* → *qualifier* → *travailler* » est dès lors complété par le concept

« *travailler* → *valider* + *former* → *qualifier* → *travailler* + ... etc. »

Notons qu'une bonne formation de base constitue aujourd'hui comme à l'avenir un excellent capital de départ dans la vie professionnelle.

5.2.b) Providing flexible personalised learning pathways.

Oui, il serait cependant erroné d'inciter les jeunes gens à entamer le chemin difficile du travail sans formation préalable. La formation du niveau secondaire II et du tertiaire doit rester la « voie royale » du système d'éducation. La reconnaissance et validation des acquis constitue un complément pour des individus qui n'ont pas su ou pas pu entamer de formation formelle.

Se « construire » en quelque sorte un chemin de formation ou d'apprentissage personnalisé ne doit pas constituer une stratégie en soi, mais une béquille du système d'éducation traditionnel.

5.2.c) *Raising educational attainments levels by increasing the completion rates of secondary education qualifications.*

Oui, dans la mesure où l'on formalise les compétences effectives des individus en leur attribuant des qualifications officielles (diplômes) et que ces qualifications correspondent aux compétences effectives, on élève effectivement le taux des qualifications au niveau secondaire II (formation professionnelle initiale).

Or, le niveau de formation n'augmente réellement que dans la mesure où l'on constitue une valeur ajoutée par des compléments de formation. La validation des acquis est une mesure incitative à compléter sa formation.

5.2.d) *Increasing the tertiary participation rates of non-traditional learners.*

En ouvrant les filières de formation de degré supérieur à des personnes motivées et aptes à les suivre, on constitue de manière évidente une plus-value et l'on augmente le niveau de formation de la population.

5.2.e) *Improving the teacher work force through more flexible entrance to teaching occupation.*

Le système d'accès à l'enseignement en Suisse est particulièrement réglementé et a été très compartimenté jusqu'alors par le fédéralisme. Le système des hautes écoles pédagogiques connaît actuellement une certaine harmonisation qui permet aussi une mobilité accrue entre les cantons. L'accès à ces filières pour des personnes qui ont un parcours non linéaire ou qui ne présentent pas les prérequis formels reste néanmoins assez limité.

5.3. Avantages sociaux

5.3.a) *Building social institutions to arrange smoother transition from education to work and from work back to education; increasing socio-cultural equity and social cohesion by providing pathways for formally excluded disadvantaged groups to be included.*

Les anciens services de conseil en orientation scolaire et professionnelle se sont tous développés ces dernières années pour devenir en plus des services « en orientation ... et de carrière », non plus réservés aux jeunes, mais aussi aux adultes, et incluant également la formation continue. Cette évolution n'est certes pas due à la reconnaissance et validation des acquis ; le mouvement a probablement été en sens inverse : parce que de plus en plus d'adultes, notamment avec des parcours de formation non linéaires et peu traditionnels, ont demandé conseil le besoin d'un système de reconnaissance et de validation des acquis s'est fait ressentir dans ces institutions en premier lieu. Il en est de même pour les offres de passerelles entre les niveaux ou pour la mise à niveau des personnes qui font souvent partie de groupes fragilisés au sein de la société. Les centres de bilan et des offices tels que Qualifications+ (Genève) forment souvent un relais pour proposer des pistes de formation ou de reconnaissance et de validation des acquis pour ces mêmes groupes de population.

5.3.b) *Leading to the better societal values (e.g. promotion of democracy, intercultural understanding, better health, lower criminal rates, etc).*

La reconnaissance et validation des acquis conduit sans doute à une valorisation de la personne. La possibilité d'inciter des personnes en marge de la société à mieux se former constitue un élément d'intégration parmi d'autres qui contribuent à une meilleure compréhension du sens démocratique, à la sensibilité interculturelle à son tour suivie d'effets potentiellement positifs sur la santé et, peut-être même sur le taux de criminalité.

5.3.c) *Enhancing flexibility to allow more mobility within the education and training sector (e.g. between VET and HE and from FE to HE, etc).*

Oui, sans doute.

5.4.d) *Building a stepping stone for prisoners to be re-integrated into a society.*

Il n'y a pas d'exemple de reconnaissance et de validation des acquis qui va dans le sens de l'intégration de personnes détenues dans la société au sens stricte. Comme certains centres de détention pour jeunes ont des programmes de formation professionnelle, il est probable que la reconnaissance et validation des acquis permettra de faciliter leur réinsertion.

5.4. Avantages individuels (personnels)

5.4.a) *Empowering individuals to have more control over where and when they learn.*

Oui, un des moments clé d'une procédure de reconnaissance et de validation des acquis est le moment de l'établissement du bilan de compétences. C'est là qu'une personne prend conscience des éléments qu'elle a appris, sans vraiment s'en rendre compte. Les instruments qui ont été développés pour la validation des acquis sont promus aujourd'hui auprès des jeunes gens dès leur entrée en formation ou dans la vie professionnelle active. Dans ce sens, la validation des acquis a contribué à développer une sensibilité à documenter les éléments d'apprentissages tout au long du parcours de vie et de favoriser à une réelle gestion des compétences individuelles.

5.4.b) *Developing the aspirations of those who have 'dropped out' to resume learning and to complete a qualification.*

Oui, l'expérience a montré de toute évidence qu'une personne qui prend conscience qu'elle a déjà un certain bagage dans le cadre d'un cursus de formation envisageable peut être motivée à compléter sa formation pour accéder à une qualification.

5.4.c) *Reducing the stigma of qualifications associated with non-formal and informal learning.*

Oui, la discussion et la pratique autour de la reconnaissance et validation des acquis concentre le débat sur les « compétences », indépendamment de la manière dont elles ont été acquises.

6. Conclusions et défis

Synthèse générale du rapport

En Suisse comme dans d'autres pays, les notions de « **reconnaissance** » et de « **validation** » **des acquis** » sont utilisées pour des procédures de différentes natures, mais qui ont en commun de prendre en compte l'expérience et les acquis de la personne et de les « reconnaître » ou de les « rendre valides » dans différents contextes et à des fins diverses : soit pour accéder à une formation ou pour l'écourter individuellement, soit pour obtenir un titre ou un diplôme ; parfois même, la notion de validation des acquis est utilisée pour les procédures d'évaluation et de qualification finales qui font suite à une formation formelle.

Dans le cadre de ce rapport, on parle de « **validation des acquis** » lorsqu'il s'agit de prendre en compte l'expérience de la personne et de **valider** les acquis correspondant aux exigences requises en termes de compétences pour l'obtention d'un certificat, diplôme ou titre. La validation des acquis est donc toujours liée à un cadre de référence, normalement défini dans un profil de qualifications. Ceci est pratiqué en Suisse notamment dans le domaine de la formation professionnelle initiale. Dans la plupart des cas, « l'attestation des acquis » délivrée par l'organe de validation correspond cependant dans un premier temps à une partie seulement des exigences globales requises pour un titre donné de la formation professionnelle initiale ; les lacunes doivent être comblées par des compléments de formation qui seront évalués au terme de celle-ci.

Ce rapport se concentre sur la « **validation des acquis** » **dans le domaine de la formation professionnelle initiale**. Il s'agit en effet du domaine dans le système éducatif en Suisse qui bénéficie d'un cadre légal au niveau national permettant de prendre en compte les acquis de l'expérience d'une personne adulte, afin d'obtenir un titre de la formation professionnelle. Basé sur des expériences pilotes qui ont été menées notamment en Suisse romande, ce système est actuellement en voie de développement et de mise en œuvre standardisée par les cantons et les organisations du monde du travail dans l'ensemble de la Suisse. Les domaines du tertiaire B (formation professionnelle supérieure) et tertiaire A (formation dans les hautes écoles) n'ont pas été intégrés à ce rapport, en raison des données peu disponibles et peu standardisées.

La notion de validation des acquis¹¹⁷ est définie dans le cadre de la formation professionnelle initiale comme l'ensemble de la procédure et l'aboutissement de celle-ci. La reconnaissance personnelle¹¹⁸ des compétences, puis la reconnaissance des compétences par des tiers¹¹⁹ forment des étapes qui peuvent cependant, pour certaines personnes, constituer une fin en soi.

Bien que les procédures de reconnaissance et de validation des acquis commencent à être mises en place et promues à différents niveaux, notamment afin d'accroître la mobilité professionnelle et la perméabilité entre les filières d'étude, ainsi que d'augmenter les chances à l'employabilité, aucune étude d'impact n'a été engagée jusqu'alors en Suisse qui permette de suivre le devenir des personnes qui ont mené une telle démarche. Le bien-fondé des procédures de reconnaissance et de validation des acquis est basé, d'une part sur la demande et la motivation d'individus qui souhaitent réaliser un projet professionnel leur permettant d'entreprendre une formation ou des études, ou d'accéder à un titre. D'autre part, il est basé sur les feedbacks des personnes qui ont réalisé la démarche et qui mentionnent notamment la plus-value apportée par le bilan et la motivation ainsi renforcée de combler les lacunes par des compléments de formation.

¹¹⁷ acquis formels, non formels ou informels

¹¹⁸ par autoévaluation sur la base de référentiels ou de profils de compétences ou de qualifications, ou sur la base d'un bilan portfolio personnel retracé sur sa propre biographie

¹¹⁹ parfois appelée reconnaissance institutionnelle (experts d'associations professionnelles, entreprises, etc.)

Cependant, si l'on veut donner une meilleure assise à la reconnaissance et validation des acquis, il est indispensable d'établir de meilleures connaissances sur les différentes pratiques, autant au niveau quantitatif que qualitatif, notamment par :

1. l'établissement d'un large **monitoring** à tous les niveaux de formations et d'études :
 - nombre de bilans réalisés, nature de la demande et du projet visé
 - profil des personnes
 - types de validation (méthode et instruments)
 - nombre et types de diplômes décernés
 - etc.
2. la mise en œuvre d'**études d'impact** donnant des informations sur le devenir des personnes qui ont achevé une démarche de reconnaissance et de validation des acquis en termes économiques, personnels, sociaux, etc.
3. la mise en œuvre d'**études comparatives** entre populations qui ont tracé un chemin classique de formation ou d'études et d'autres qui ont suivi une voie alternative.

Le système éducatif en Suisse, avec ses compétences décentralisées dans les cantons, ne favorise pas toujours une mise en œuvre rapide, harmonisée et standardisée de nouvelles mesures. Parfois, et c'est le cas pour la reconnaissance et validation des acquis, cette décentralisation permet toutefois l'émergence de projets novateurs qui peuvent faire leur preuve dans une partie du pays et dont l'ensemble des cantons peuvent bénéficier par la suite. En l'occurrence, le canton de Genève a été novateur en Suisse pour la reconnaissance et validation des acquis : au niveau des hautes études, l'Université de Genève a été la première en Suisse à ouvrir ses portes, par une procédure d'admission sur dossier, aux non-titulaires d'un certificat de maturité. Au niveau de la formation professionnelle initiale, c'est le premier canton de Suisse qui a décerné le certificat fédéral de capacité en appliquant une procédure de validation des acquis.

Le système de validation des acquis dans la formation professionnelle initiale se trouve actuellement encore en phase d'expérimentation. Tout en favorisant l'harmonisation et l'échange d'expériences sur tout le territoire suisse, il doit également permettre le développement de nouvelles variantes.

Bilan et gestion individuelle des compétences

La « **reconnaissance personnelle** » des compétences, c'est à dire l'établissement individuel d'un bilan de compétences, représente le fondement indispensable à toute procédure de reconnaissance et de validation des acquis.

En Suisse, des personnes issues notamment du domaine de l'orientation professionnelle et de carrière ainsi que du domaine de la formation continue ont reconnu dès le début des années '90 l'utilité et les besoins sur le terrain d'une aide à l'accompagnement des bilans de compétences. Des instruments ont été créés et des associations sont nées sur initiative notamment privée. Il existe à ce jour en Suisse toute une palette d'offres – classeurs, guides, modes d'emploi, littérature, cours, séminaires et interventions dans les entreprises au niveau des ressources humaines – à l'intention des individus, des professionnels, des instituts de formation et des entreprises intéressés à procéder à des bilans et à une gestion des compétences tout au long de la vie. Petit à petit, la sensibilisation à une gestion individuelle des compétences commence aujourd'hui dès le niveau du secondaire II.

Mise en œuvre dans le domaine de la formation professionnelle initiale

Les besoins

Différentes catégories de **personnes** présentent un intérêt particulier de faire reconnaître et valider leurs compétences, notamment les personnes :

- faiblement qualifiées, dotées d'une expérience professionnelle qui n'ont pas suivi - ou que partiellement - de formation professionnelle formalisée ;
- reprenant une activité professionnelle suite à diverses interruptions ;
- en phase de reconversion professionnelle, qualifiées dans leur métier d'origine, bénéficiant de plusieurs années de pratique dans un nouveau champ d'activité ;
- ayant suivi une formation non officielle, provenant en général des anciennes entreprises publiques de la Confédération ;
- travaillant dans un domaine dont la redéfinition des profils requis nécessite une mise à niveau en tenant compte de l'expérience lorsque la qualification requise fait défaut ;
- dont la formation a été acquise à l'étranger.

Les **domaines** à forte demande de reconnaissance et de validation des acquis sont notamment le commerce et la vente, le social et la santé, la construction, l'informatique et la logistique.

Les réponses

La **reconnaissance des acquis** a été appliquée en Suisse depuis 1980, l'article 41 de l'ancienne loi sur la formation professionnelle¹²⁰ ayant offert aux adultes, sous certaines conditions, la possibilité de rattraper le certificat fédéral de capacité (CFC) en passant l'examen de fin d'apprentissage. Cette possibilité a été étendue par la nouvelle loi sur la formation professionnelle¹²¹ en prévoyant d'*autres procédures de qualification*, notamment en prenant en compte, sur la base d'un bilan de compétences établi préalablement, les acquis émanant des apprentissages non formels et informels. Cette possibilité est applicable pour **viser l'obtention d'un titre de la formation professionnelle initiale** par validation des acquis. Dans la plupart des cas, le bilan de compétences, évalué par des experts de la formation professionnelle et sanctionné par un organe de validation, met en évidence des lacunes qui doivent être comblées par des compléments de formation ciblés. Le titre est décerné au terme de l'ensemble de la procédure, lorsque l'organe cantonal responsable de la formation professionnelle initiale aura vérifié que l'ensemble des exigences requises au regard d'une ordonnance de formation donnée sont remplies. Contrairement aux procédures de qualification classiques de l'apprentissage dual en Suisse, qui sont collectives et organisées par vo-
lées, les *autres procédures de qualification* par validation des acquis sont individualisées et donc ponctuelles, selon la demande.

Avant même la mise en application de ladite loi fédérale, des dispositifs conséquents de reconnaissance et de validation des acquis ont été développés dans le cadre de la formation professionnelle initiale, notamment dans les cantons du Valais et de Genève qui ont créé chacun une loi correspondante mise en vigueur dès 1996, resp. 2000.

¹²⁰ qui a été en vigueur jusqu'à fin 2003

¹²¹ mise en vigueur dès 2004

Des développements sur deux axes principaux

Depuis lors, les projets se sont multipliés, plus rapidement et de manière coordonnée en Suisse romande, ponctuellement en Suisse alémanique, notamment dans le canton de Zurich et les cantons de Suisse centrale dans un secteur professionnel unique dont le besoin est particulièrement prononcé : celui des soins.

Actuellement, au niveau de la formation professionnelle initiale en Suisse, la validation des acquis est pratiquée et développée sur deux axes :

⇒ **Des procédures individuelles** de validation des acquis mises en œuvre dans les cantons

Un guide national de validation des acquis a été développé en 2005/2006 avec les partenaires de la formation professionnelle : Confédération (OFFT), cantons et organisations du monde du travail. Il définit la procédure et les compétences respectives dans le domaine de la formation professionnelle initiale. Il incombe maintenant aux cantons de coordonner et d'harmoniser les procédures, notamment en ce qui concerne l'accueil, l'information et l'accompagnement des candidats pour le bilan et tout au long de la procédure, les finances ainsi que l'organisation des procédures de qualification. Il incombe aux organisations du monde du travail d'établir des profils de qualification et de définir des conditions de réussite au niveau national, afin qu'ils puissent être appliqués dans tous les cantons de la même manière.

A terme, les citoyens de tous les cantons doivent avoir accès à une procédure de validation des acquis dans les principaux métiers où la demande est saillante. Afin d'atteindre cet objectif, les cantons sont appelés à coopérer.

⇒ **Une procédure collective** de validation des acquis

Les bases méthodologiques, transférables à d'autres domaines professionnels, ont été développées dans un projet pilote mené avec La Poste suisse en 2005/2006, afin de valider collectivement les compétences acquises dans une formation de monopole. Moyennant des compléments de formation, il s'agit d'acquérir un titre officiel de la formation professionnelle initiale. Cette méthodologie a été appliquée au projet ValiPoste, subdivisé en trois projets selon des métiers distincts et échelonné dans le temps. Jusqu'en 2009, deux projets devraient arriver à terme avec plus de 1'000 certificats fédéraux de capacité délivrés.

Les défis

A travers le nouveau système suisse de validation des acquis **dans le cadre de la formation professionnelle initiale**, la prise en compte d'éléments d'apprentissage acquis de manière non formelle et informelle est donnée par la loi pour l'ensemble des métiers de la formation professionnelle. Il s'agira à l'avenir de mettre en œuvre des structures permettant de :

- favoriser une **collaboration intercantonale visant à coordonner et à regrouper les demandes** individuelles des candidats en matière de bilan et d'évaluation des compétences ainsi que pour l'organisation des compléments de formation ;
- garantir la **formation des experts de la validation des acquis** leur permettant de prendre de la distance des concepts classiques « d'épreuve » (un examen de fin d'apprentissage calqué sur les objectifs de formation de la formation duale) et de se familiariser à une « **logique de preuves** » **qu'un candidat doit fournir** à un collège d'experts d'une profession donnée ;
- favoriser l'**échange d'expérience** entre les partenaires impliqués ainsi que la **mise en valeur des bonnes pratiques** liées à la validation des acquis.

Somme toute, la volonté de **garder le contrôle sur la qualité des titres décernés** demeure un souci majeur. Les « autres » procédures de qualification mises en œuvre dans le cadre de la validation des acquis sont une alternative au système classique, standardisé. Afin d'être adoptées comme équivalentes, elles doivent faire leur preuve : qualitativement et dans la durée.