



bij 27.02.2007

Procédure de consultation du « guide national pour la validation des acquis »

Résumé des prises de position qui nous sont parvenues

La procédure de consultation du « guide national pour la validation des acquis » a été lancée au début du mois d'octobre 2006. Étaient invités à prendre position, les départements cantonaux responsables de la formation professionnelle, les services cantonaux responsables du placement public et des mesures du marché du travail, les organisations du monde du travail, les membres de la plate-forme « Validation des acquis » ainsi que d'autres milieux intéressés. Le délai de remise des prises de position était fixé au 31 décembre 2006.

Généralités

Au 15 février 2007, 99 prises de position nous étaient parvenues dont 2 en provenance des autorités fédérales. 23 cantons se sont exprimés (dans 29 prises de position au total), 3 réponses ont été apportées par des conférences et des commissions, 41 par des organisations du monde du travail et 24 ont été déposées par des milieux intéressés.

90 % environ des prises de position expriment un avis positif et 10 % environ un avis plutôt critique. Mais fondamentalement, le guide n'a été refusé par personne.

La création d'un cadre national de référence, rendant possible le développement de procédures de validation au-delà des frontières cantonales et des professions, au-delà des associations et des institutions de formation, a été considérée par de nombreux participants à la consultation comme un pas dans la bonne direction. La contribution à l'encouragement de la mobilité professionnelle et à l'intégration dans le marché du travail qui en résulte a, elle aussi, été saluée. Elle concerne principalement les personnes qui changent d'orientation professionnelle, celles qui réintègrent le marché du travail après une interruption, les personnes titulaires d'un diplôme sanctionnant une formation acquise à l'étranger ainsi que les personnes sans formation professionnelle initiale mais qui possèdent toutefois une longue et riche expérience de la vie et du travail ainsi que des compétences sociales avérées.

Les remarques critiques portent sur de nombreux aspects. Il est donc difficile de les délimiter à quelques points. Plusieurs prises de position relèvent l'absence d'un concept d'encouragement et d'incitation à la validation des acquis dans les cantons et au sein des organisations du monde du travail et l'absence de solutions à un grand nombre de questions relatives au financement. Une meilleure coordination entre les différents acteurs dans le cadre de la validation est également souhaitée, notamment la coordination entre les acteurs des différentes régions et des cantons, entre les acteurs évoluant au même niveau de la procédure ou encore entre les acteurs de niveaux différents. À ce sujet, des remarques ont aussi été formulées sur l'ampleur du processus et les ressources nécessaires (pas encore mises en place) en personnel, en temps et en compétences techniques. Quelques associations professionnelles, en particulier de petites associations, voient dans la procédure de validation des acquis, une tendance à « une théorisation à outrance » qui fait peur et

qui pourrait conduire les associations de cette taille à renoncer à participer à la procédure en raison de sa complexité.

Les réponses apportées aux questions posées dans la procédure de consultation sont résumées ci-après. D'une manière générale, une place prépondérante est accordée aux réponses critiques par rapport aux réponses positives, car les critiques peuvent être l'occasion de modifier des éléments du guide et de la procédure de validation et elles peuvent aussi attirer l'attention sur des questions restées sans réponse.

Est-ce que le guide est pertinent ?

À la question de la pertinence, près de 90 % des prises de position sont positives. On estime surtout que le guide est pertinent et nécessaire, afin de définir clairement le cadre de la nouvelle procédure. Tandis que la plupart des cantons jugent le contenu du guide détaillé et complet et que les autorités en charge du marché du travail ainsi que la majorité des organisations du monde du travail considèrent le guide suffisant pour la mise en place de procédures cantonales ou régionales de validation des acquis, quelques voix isolées relèvent que le guide est trop complexe, indigeste et trop volumineux. Dans plusieurs prises de position, on attire l'attention sur le fait que des questions en rapport avec le financement et les compléments de formation restent sans réponse et que le domaine de la formation continue et des filières de formation du degré tertiaire n'est pas suffisamment pris en compte.

Remplit-il les attentes des partenaires de la formation professionnelle ?

Le fait que le taux de réponses positives à cette question n'est plus que de 60 %, alors que d'une manière générale, le guide est largement accepté, et qu'une nette minorité y répond par la négative, montre clairement que les attentes envers le guide et la procédure sont élevées. Le partage en quatre niveaux est considéré par beaucoup comme judicieux et faisable, mais il serait souhaitable que l'on détaille mieux les rôles des différents acteurs. Il en va de même pour les questions concernant le responsable du lancement de la procédure de validation et la réalisation de la coordination entre les acteurs, les régions et les cantons. Ces deux points méritent d'être précisés. L'exigence de précision concerne non seulement la détermination des compétences des acteurs, mais aussi la validation de la culture générale, l'importance de la formation continue ainsi que la perméabilité entre la formation initiale et la formation continue. Plusieurs organisations du monde du travail font remarquer que l'introduction de la procédure engendre des coûts dont le financement n'est pas encore défini et que la question de la gratuité de la procédure pour les requérants, comme c'est le cas dans la formation professionnelle initiale, n'est pas encore réglée.

Est-ce que les indications concernant l'élaboration des procédures sont suffisantes ?

Selon plus 80 % des réponses à cette question, les indications sont suffisantes (pour la phase de mise à l'essai). Certains participants à la procédure de consultation soulignent même que le guide va si loin dans les détails qu'il risque de rebuter les acteurs qui n'ont à ce jour encore aucune expérience concrète de la validation des acquis et qu'ils pourraient se sentir dépassés par l'ampleur de la tâche. Dans de nombreuses prises de position, on s'interroge sur la rapidité du processus : alors que certains souhaitent une standardisation rapide de la procédure et davantage d'ouverture et de flexibilité pendant la phase pilote, d'autres soulignent qu'une préparation rigoureuse des acteurs impliqués dans les nouvelles tâches exige un certain temps. L'important n'est pas en premier lieu la rapidité de la mise en œuvre, mais le niveau qualitatif élevé de la procédure et sa reconnaissance par les différents partenaires.

Aussi bien du côté des cantons que de celui des organisations du monde du travail, on relève que les profils de qualification et les conditions de réussite doivent être élaborés le plus vite possible et que le projet pilote « Profils de qualification » de l'OFFT joue un rôle central. Du côté des autorités en charge

du marché du travail, on souhaite en plus que l'attestation des acquis puisse être obtenue dans un délai de six mois.

Les partenaires approuvent-ils les bases de la mise en œuvre ?

Près d'un tiers des avis exprimés sont critiques sur ce point. Si l'on est dans l'ensemble d'accord avec les critères du guide, des zones d'ombre subsistent dans plusieurs domaines. La question des rôles et des compétences des acteurs est de nouveau posée (quelle sera la forme de la procédure de reconnaissance si plusieurs cantons présentent une demande commune ? Que se passera-t-il si des organisations du monde du travail souhaitent introduire une procédure de validation et que les cantons s'y opposent ?) ainsi que la nécessité de la collaboration entre les différents acteurs, régions et niveaux de la procédure. Les questions non résolues sur le financement ont également été citées. En ce qui concerne l'accompagnement et le conseil, certains participants contestent un accompagnement mené exclusivement par les services de consultation désignés par les cantons et souhaitent, en plus des services d'orientation professionnelle et des organisations du monde du travail, associer en particulier des services professionnels privés. D'autres prises de position plaident en faveur de la plus grande autonomie possible pour les requérants. L'accompagnement par un coach devrait être une variante de luxe qui n'intervient que dans des cas spéciaux clairement définis. Le recours à des instruments d'incitation et d'encouragement est très souvent demandé, mais avec une nouvelle fois la question de leur financement et de la rapidité de leur développement. L'absence d'indications sur l'assurance qualité a été critiquée. On demande aussi l'établissement de valeurs seuil comme l'âge minimal requis ou les compétences minimales exigées.

Est-ce que le guide donne suffisamment de garanties pour une application au cours de la phase de mise à l'essai ?

Aussi bien les cantons que les organisations du monde du travail considèrent à une forte majorité que le guide est suffisamment contraignant, mais ajoutent qu'il ne faut pas se leurrer : l'introduction de la procédure de validation prendra du temps et exigera un travail de réflexion considérable. Quelques remarques soulignent la trop forte rigidité de la phase de mise à l'essai. Une plus grande dynamique serait souhaitable ; aussi bien une prolongation qu'un raccourcissement de la phase expérimentale sont proposés. On met aussi en évidence l'importance du rôle de l'OFFT et des groupes de travail des partenaires de la formation pendant cette phase : ils devraient disposer d'un droit de donner des directives et garantir le contrôle pendant la phase de mise à l'essai. Une évaluation globale, l'élaboration des profils de qualification et des conditions de réussite ainsi que la prise en compte des compétences en culture générale sont considérées comme indispensables.

Est-ce que l'échange d'expériences pratiques et les informations sur l'état d'avancement des projets sont suffisants ?

De nombreux avis plutôt critiques ont été exprimés en ce qui concerne l'échange d'expériences pratiques et les informations relatives à l'état d'avancement, même si une majorité claire se déclare satisfaite de l'offre actuelle. On attire à maintes reprises l'attention sur le fait que la discussion est restée jusqu'ici l'affaire de quelques initiés et qu'une ouverture s'impose dorénavant. Il faut, par des mesures supplémentaires, encourager la participation de cantons et d'organisations du monde du travail jusqu'ici peu ou pas concernés. Les cantons de la Suisse romande ainsi que quelques organisations du monde du travail et des milieux intéressés demandent que le centre de services pour la Formation professionnelle et l'Orientation professionnelle, scolaire et de carrière soit partie prenante. Le recours à des exemples probants, tirés de la pratique et une information transparente devraient permettre de gommer les différences dans le niveau de connaissances et le scepticisme rencontré ici et là. Sont proposés, entre autres, l'organisation d'ateliers ou de forums traitant des questions concrètes de mise en œuvre.

On considère que le site web a un caractère informatif, mais la navigation est souvent qualifiée de laborieuse et de confuse, principalement pour les personnes ne disposant que de peu de connaissances de base. De nombreuses prises de position souhaitent clairement le maintien des plates-formes et de la conférence annuelle.

Suite de la procédure

En résumé, on constate que le guide national a rencontré un écho très positif dans l'ensemble, même si certains points ont donné lieu à des critiques et que des propositions concrètes d'améliorations, et même des propositions de formulation ont été faites. Un léger remaniement du texte permettra de prendre en compte les résultats les plus importants issus de la consultation. La liste des éléments devant être approfondis durant la phase de mise à l'essai s'est allongée. Sont déjà planifiés :

- le profil de qualification,
- la validation de la culture générale,
- l'assurance qualité,
- le financement,
- la coordination intercantonale de la collaboration,
- les directives destinées aux services de consultation.

S'ajoutent à cette liste, les trois points suivants :

- la rapidité de la mise en œuvre,
- la question des compléments de formation,
- les responsabilités pour les mesures de sensibilisation.

Dans ces domaines, il est indispensable que les organes compétents procèdent à des clarifications et prennent des décisions au cours des prochains mois. La rapidité de la mise en œuvre montre de manière exemplaire que le choix d'alternatives même très éloignées les unes des autres est possible et que les résultats de la procédure de consultation peuvent être intégrés de manière fructueuse. Les déclarations contradictoires au sujet de la rapidité peuvent justement être l'occasion de rechercher une solution qui tienne compte des différences et de la situation. Dans certains champs professionnels, il est possible d'introduire rapidement une qualification par une procédure de validation et donc d'accroître l'intérêt pour la validation des acquis dans d'autres branches. À l'inverse, dans d'autres champs professionnels, il importe avant tout de créer la confiance en mettant en œuvre une procédure acceptée par tous les partenaires et ce n'est qu'ensuite que des projets pilotes pourront être réalisés.

Si les différents partenaires parviennent à élaborer des solutions de mise en œuvre objectives, consensuelles et applicables dans ces différents domaines, ce sera un grand pas en direction du but, lequel consiste à donner une valeur à l'expérience.