



**Commission
cantonale de
reconnaissance et
de validation des acquis**

**Marc Chassot
Président**

Service de l'orientation
professionnelle et de la
formation des adultes

Fritz Winkelmann

Service de la formation
professionnelle

Marc Genilloud

Service public de l'emploi

Markus Hayoz

Service du personnel et
d'organisation

Jean-Pierre Siggen

Union Patronale du canton
de Fribourg

Chantal Hayoz

Syndicat Syna

Daniel Leu

Union syndicale fribourgeoise

Georges Gaillard

Chambre fribourgeoise du
commerce, de l'industrie et
des services

Ismaël Jordan

Collaborateur scientifique

Reconnaissance et
Validation des **A**cquis

dans le canton
de Fribourg

**Rapport final
à l'attention du
Conseil d'Etat**

Fribourg, octobre 2006

Table des matières

1. Avant-Propos

2. Historique

- 2.1 Groupe de travail
- 2.2 Commission cantonale

3. La reconnaissance et la validation des acquis

- 3.1 Définition
- 3.2 Principes
- 3.3 Modèle
- 3.4 Processus
- 3.5 Contextes d'émergence

4. Définition d'une procédure unique

- 4.1 Compatibilité de la procédure
- 4.2 Schéma des étapes de la procédure
- 4.3 Descriptif des étapes de la procédure

5. Besoins existants

- 5.1 Du point de vue des institutions
- 5.2 Du point de vue des employeurs
- 5.3 Du point de vue des individus
- 5.4 Du point de vue des organisations des employés-e-s

6. Concrétisation et planification de la validation des acquis

- 6.1 Concrétisation de la procédure
- 6.2 Limitation du champ d'application
- 6.3 Mise en place de la procédure : expériences-pilotes
- 6.4 Déroulement des expériences-pilotes
- 6.5 Bilan final des expériences-pilotes

7. Modifications législatives

8. Organismes impliqués

- 8.1 Portail d'entrée
- 8.2 Bilan de compétences
- 8.3 Analyse du bilan de compétences et organisation des procédures de qualification
- 8.4 Complément de formation
- 8.5 Validation

9. Synergies

- 9.1 Collaboration BEJUNEFRI
- 9.2 Collaboration romande au travers de la Conférence romande des chefs de service de la formation professionnelle
- 9.3 Collaboration avec la plate-forme « Validation des acquis » de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie

10. Incidences financières et en personnel

11. Perspectives futures

12. Conclusion

13. Recommandations

14. Annexes

- 14.1 Référentiels de compétences
- 14.2 Lettre de demande d'accréditation à l'OFFT
- 14.3 Schéma du processus de la procédure (SFP)
- 14.4 Document « Valida »
- 14.5 Flyer BEJUNEFRI
- 14.6 Dossier-ciblé
- 14.7 Ordonnance du Conseil d'Etat
- 14.8 Rapport des experts de l'ASFL
- 14.9 Rapport du collège d'experts « maçon »
- 14.10 Rapport des experts eCG
- 14.11 Principes généraux d'accréditation
- 14.12 Accréditation officielle de l'OFFT
- 14.13 Prise de position officielle de l'ASFL

1. Avant-propos

Suite à l'évolution du monde socio-économique qui exige de la part des travailleurs des compétences toujours plus larges et une mobilité professionnelle accrue, la logique de la reconnaissance et de la validation des acquis s'inscrit parfaitement dans cette réalité et devient un élément constitutif du système de formation. Cette nouvelle approche peut permettre à de nombreuses personnes de certifier tout ou partie de leurs compétences acquises de manière formelle ou informelle et ainsi de développer leurs perspectives professionnelles ou de faciliter leur réinsertion professionnelle. On pourrait alors en déduire que le développement de la reconnaissance et de la validation des acquis fera l'objet d'une large acceptation. Cependant la réalité du terrain est quelque peu différente.

La mise en place d'une procédure de reconnaissance et de validation est complexe car elle fait appel à des conceptions nouvelles et implique un nombre important de partenaires à coordonner. Il est alors utile de mener une réflexion préalable approfondie afin de pouvoir appliquer, au mieux, cette procédure sur le terrain.

En Suisse, le système de formation classique par apprentissage est profondément ancré dans les mentalités. Il est difficile pour certains partenaires de la reconnaissance et de la validation des acquis de comprendre et d'accepter la possibilité d'obtenir une certification sans passer par le cursus de l'apprentissage standard. Il est alors primordial de rencontrer et de bien expliquer à ces partenaires inquiets le sérieux de la procédure et de les rassurer sur la valeur du titre obtenu équivalent aux exigences du certificat fédéral de capacité (ci-après : CFC).

Il est aussi important de préciser que si cette voie, constituant une alternative aux formations formelles, et pouvant déboucher sur l'obtention d'un titre officiel est porteuse d'espoir pour de nombreuses personnes, elle ne peut en aucun cas être considérée comme une solution de facilité. En effet, la procédure de reconnaissance et de validation des acquis est exigeante, car elle implique un investissement et une réflexion personnels très importants. De plus, il est primordial de posséder une large expérience professionnelle pour pouvoir espérer faire valider ses compétences. Il est donc essentiel de rendre attentives les personnes intéressées par la procédure à l'engagement dont elles devront faire preuve pour parvenir à une certification.

On voit donc que si la reconnaissance et la validation des acquis est une nouveauté qui offre des perspectives intéressantes, elle se trouve confrontée à un certain nombre de difficultés ou d'obstacles, qu'il est toutefois possible de dépasser en appliquant certaines règles et en acceptant que le processus de changement nécessite un certain temps d'adaptation.

2. Historique

Lors de sa séance du 3 juin 2003, le Conseil d'Etat a décidé de la mise sur pied d'un groupe de travail traitant de la reconnaissance et de la validation des acquis. Il a, en effet, estimé que ce thème devenait de plus en plus important et qu'il était nécessaire de développer une réflexion et une coordination des divers services pouvant être concernés. Le Conseil d'Etat a constitué le groupe et confié sa présidence à M. Marc Chassot, chef du Service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes (ci-après : SOPFA), et lui a confié le mandat d'élaborer un rapport.

2.1 Groupe de travail

Ce groupe de travail était composé de divers membres représentant les organismes suivants:

- Le Centre de formation en économie familiale
- L'Ecole du personnel soignant
- Le Service du personnel et d'organisation
- Les Etablissements pénitentiaires de Bellechasse
- La Haute école pédagogique
- L'Université
- Le Service public de l'emploi
- L'Office cantonal de l'assurance invalidité
- Le Service de la formation professionnelle

Le rapport de ce groupe de travail comportait :

- **Un état des lieux des intérêts et des expériences des diverses institutions présentées en matière de reconnaissance et de validation des acquis**

Tous les membres du groupe confirmaient être très intéressés par le système de la reconnaissance et de la validation des acquis. Certaines institutions pratiquaient par ailleurs déjà ce système de manière informelle et les autres pensaient y recourir dans un avenir proche.

- **Une synthèse des besoins fribourgeois en matière de reconnaissance et de validation des acquis**

Les participants du groupe estimaient que la demande sociale en termes de reconnaissance et de validation des acquis était forte et bien réelle dans le canton et considéraient que l'Etat avait un rôle à jouer dans ce domaine. Il s'avérait, en effet, qu'il est tout au bénéfice des personnes d'une part et des pouvoirs publics d'autre part de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, d'améliorer l'employabilité des individus et d'encourager la formation continue et le perfectionnement, ainsi que l'accès à des certifications officielles.

- Une présentation de cinq variantes progressives d'implication de l'Etat dans la mise en place d'un système de reconnaissance et de validation

Le groupe avait élaboré cinq alternatives proposant plusieurs degrés d'implication de l'Etat dans la mise en place d'un processus officiel de reconnaissance et de validation des acquis pour le canton de Fribourg. Elles se situaient sur une échelle allant d'une intervention minimale de l'Etat qui signifierait que chaque institution, publique ou privée, gère ses propres besoins en collaboration avec les autres partenaires de sa branche ou avec d'autres cantons, à une intervention maximale qui impliquerait que l'Etat crée son propre centre de bilan de compétences et de validation des acquis en assurant les frais d'investissement et en couvrant les éventuels déficits.

Dans ce rapport, le groupe de travail faisait état de sa préférence pour la variante intermédiaire « C » intitulée « Procédure mise en place au niveau de l'Etat ». Dans ce cas de figure, l'Etat définit une procédure semblable pour toute institution et les organes de validation qui lui sont rattachés. Il se porte garant de la démarche et valide les acquis par la remise d'un document officiel.

Cette variante représentait pour le groupe de travail un réel progrès dans la mise en œuvre de la validation des acquis sans pour autant créer de nouvelles structures financièrement trop lourdes à supporter. L'idée d'une procédure unique devait aussi permettre d'effacer les disparités des diverses pratiques en vigueur et de donner une visibilité sociale plus grande.

- Un projet de procédure et de description des diverses étapes la constituant

2.2 Commission cantonale

Suite à la remise de ce premier rapport, lors de sa séance du 18 novembre 2003, le Conseil d'Etat a :

accepté

- d'entrer en matière sur une intervention de l'Etat dans le domaine de la validation des acquis
- de retenir la variante « C » intitulée « Procédure mise en place au niveau de l'Etat ». L'Etat définit une procédure semblable pour toutes institutions et les organes de validation qui lui sont rattachés. Il se porte garant de la démarche et valide les acquis par la remise d'un document officiel
- le principe de nommer une commission et de lui confier le mandat de concrétiser la démarche proposée

décidé

- d'instituer une commission cantonale pour la reconnaissance et la validation des acquis (ci-après : la Commission)
- de mandater la Commission pour élaborer un rapport sur le système de reconnaissance et de validation des acquis dans le canton de Fribourg
- de nommer les divers membres de la Commission
- de laisser la possibilité à la Commission d'auditionner des personnes expertes en la matière sur le plan local ou suisse
- d'attribuer le secrétariat et la collaboration scientifique au SOPFA
- d'indemniser les membres de la Commission

précisé les objectifs du rapport, à savoir

- Répertorier les besoins existants
- Définir une procédure semblable pour toutes les institutions et les organes de validation qui lui sont rattachés
- Planifier la concrétisation et la mise en place de la validation des acquis
- Prévoir les modifications de la législation
- Proposer les organismes responsables
- Analyser les éventuelles synergies avec des organismes existants
- Calculer les incidences financières et en personnel

3. La reconnaissance et la validation des acquis

3.1 Définition

La reconnaissance et la validation des acquis est une procédure qui permet à une personne d'obtenir tout ou partie d'un titre officiel, sur la base de l'analyse de son parcours professionnel et personnel et de l'évaluation de ses compétences.

3.2 Principes

- La vie est un vaste laboratoire où de nombreuses expériences sont éprouvées. A travers ces expériences se développent de nombreux apprentissages et connaissances.
- Les apprentissages et connaissances ne proviennent pas uniquement de formations professionnelles certifiées ou d'activités rémunérées, mais également d'autres expériences personnelles (la tenue d'un ménage, la responsabilité d'une équipe sportive, l'organisation d'une manifestation, etc.).
- Une expérience implique un ensemble d'activités. Une activité sous-tend diverses compétences.
- Une compétence acquise dans un domaine peut être transférable dans un autre domaine (le sens de l'accueil est une compétence utilisable et transférable du secteur de l'hôtellerie à celui de la vente).
- Ces connaissances et ces compétences même si elles ne sont pas reconnues officiellement par une certification peuvent être parfois équivalentes totalement ou en partie à celles demandées pour l'obtention d'un titre.

3.3 Modèle

L'intérêt pour le domaine de la reconnaissance et de la validation des acquis étant encore relativement récent, une certaine confusion peut régner quant à la méthodologie et à la terminologie s'y référant. Il existe en Suisse essentiellement deux associations « Valida » et « CH-Q » proposant un concept de reconnaissance et de validation des acquis.

Il est à noter que la stratégie de « Valida » se différencie quelque peu de celle préconisée par « CH-Q », notamment au niveau de l'étape « bilan de compétences », qui cherche à s'imposer au niveau national à travers l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (ci-après l'OFFT).

La Commission a cependant décidé de se référer à la systématique développée par « Valida », car cette association a conçu un système suisse de reconnaissance et de validation des acquis en partenariat avec toutes les instances concernées (partenaires sociaux, associations professionnelles, institutions de formation, services cantonaux d'orientation, etc.). Elle cherche à développer et à promouvoir la

qualité dans le domaine de la reconnaissance et de la validation des acquis et se porte garante de cette qualité.

Elle collabore dans les différentes régions linguistiques et développe des partenariats avec les instances internationales oeuvrant dans le même secteur. Elle constitue également une référence incontestable en matière de systématique et de méthodologie.

3.4 Processus

Le système de reconnaissance et de validation des acquis proposé par « Valida » (annexe 13.4) se compose de trois étapes :

- **La reconnaissance personnelle** est basée sur l'identification et la prise de conscience des compétences personnelles par l'individu lui-même à travers un processus d'auto-évaluation. Elle est le plus souvent réalisée dans le cadre d'un bilan de compétences dont le résultat est la rédaction d'un portfolio.
- **La reconnaissance institutionnelle** est une évaluation externe qui confirme que la personne possède effectivement les compétences qu'elle a identifiées. Il s'agit, en quelque sorte, d'une preuve par l'acte conduite sous la responsabilité d'une personne experte dans le cadre d'un entretien, d'un stage ou d'une mise en situation. Le résultat en est le plus souvent un rapport d'expertise.
- **La validation des acquis** est un acte officiel qui établit des liens entre les acquis non formels et les exigences liées à des certifications. Elle repose sur une base légale ou réglementaire. L'instance officielle décide si la personne a obtenu le niveau équivalent à celui exigé pour tout ou partie d'un diplôme ou si elle est admissible dans une institution de formation.

3.5 Contextes d'émergence

- **Au niveau international**

Le monde du travail subit d'importantes modifications depuis maintenant plusieurs années, l'évolution de la technologie requiert des connaissances toujours plus pointues et exige de maintenir à jour les compétences acquises. La mobilité s'est accrue et nécessite une adaptation constante des individus. Parallèlement, le nombre de personnes non qualifiées au chômage croît de manière linéaire. Dix ans après l'obtention de leur premier diplôme, plus de 50 % des personnes actives n'exercent plus le premier métier appris. Toutes les activités professionnelles ou non professionnelles procurent de plus en plus d'opportunités d'apprentissage. Le savoir acquis par l'expérience peut être reconnu équivalent à des savoirs acquis dans des voies de formations officielles. Dans certains cas, il peut être légitime d'attribuer tout ou partie d'un diplôme sur la base de l'expérience. La reconnaissance et la validation des acquis devient donc aujourd'hui un enjeu majeur des politiques de formation et d'orientation tout au long de la vie ainsi que de la facilitation des stratégies d'insertion.

- **Au niveau européen**

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

Déclaration de Bologne

Ce processus vise la création d'un espace européen dynamique et compétitif de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ses principaux axes sont la formation à deux cycles, comprenant le bachelor et le master, et l'introduction d'un système de crédits ECTS (European Credit Transfer System) facilitant la mobilité des étudiants et permettant de comparer les diplômes de manière transparente.

Déclaration de Copenhague

Ce processus cherche à atteindre le même objectif, mais au niveau de la formation professionnelle. Son axe principal concerne le développement d'outils permettant une meilleure comparabilité et compréhensibilité des certifications des divers pays européens. Il est ainsi prévu d'élaborer un « cadre national de qualifications (NQF) », des « référentiels de compétences (RdC) », un « cadre européen de qualifications (EQF) », un système de « validation des acquis de l'expérience (VAE) », un système de « crédit ECVET (european credit system for vocational education and training) », un « Curriculum Vitae (europass) ».

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

- **Au niveau national**

Pour rester attractive et compétitive la Suisse participe activement à ces efforts d'homogénéisation pour assurer son eurocompatibilité, à la fois au niveau de la formation, en étant intégrée aux processus de Bologne et de Copenhague, mais aussi au niveau des accords bilatéraux sur la libre circulation des personnes dans l'Union Européenne, en coordonnant notamment la reconnaissance des diplômes. Que ce soit donc en terme d'équivalence de toute ou partie de formation ou de parcours professionnel, la reconnaissance et la validation des acquis constitue un outil primordial pour la Suisse et devient incontournable dans l'espace européen.

C'est pourquoi la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (ci-après : LFPr) et l'ordonnance (ci-après : OFPr) y relative (entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2004) comportent un certain nombre d'articles propres à la prise en compte des acquis (art. 4 OFPr).

Loi fédérale sur la formation professionnelle

Chapitre premier, article 9 « Encouragement à la perméabilité »

² Les expériences, professionnelles ou non, la formation spécialisée et la culture générale acquises en dehors des filières habituelles sont dûment prises en compte.

Chapitre 5, article 33 « Examens et autres procédures de qualification »

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.

Chapitre 5, article 35 « Encouragements des autres procédures de qualification »

La Confédération peut encourager les organisations qui développent ou offrent d'autres procédures de qualification (à ce sujet les articles 54 et 55 du chapitre 8 fournissent des précisions).

Ordonnance fédérale sur la formation professionnelle

Chapitre premier, article 4 « Prise en compte des acquis »

² Les cantons veillent à assurer des services de consultation chargés d'aider les personnes à dresser l'inventaire des qualifications dont elles peuvent se prévaloir et qu'elles ont acquises en dehors des filières de formations habituelles, à travers une expérience pratique, professionnelle ou non. L'inventaire des qualifications sert de base de décision pour la prise en compte des acquis.

Chapitre 5, article 31 « Autres procédures de qualification »

¹ 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.

Chapitre 5, article 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.

• **Au niveau cantonal**

Sur mandat de la Confédération, le canton de Fribourg doit appliquer la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle, notamment en ce qui concerne « les autres procédures de qualifications » et la mise en place des « services de consultation chargés d'aider les personnes ». D'où la nécessité de mettre sur pied une procédure officielle et standardisée de reconnaissance et de validation des acquis au niveau cantonal.

4. Définition d'une procédure unique

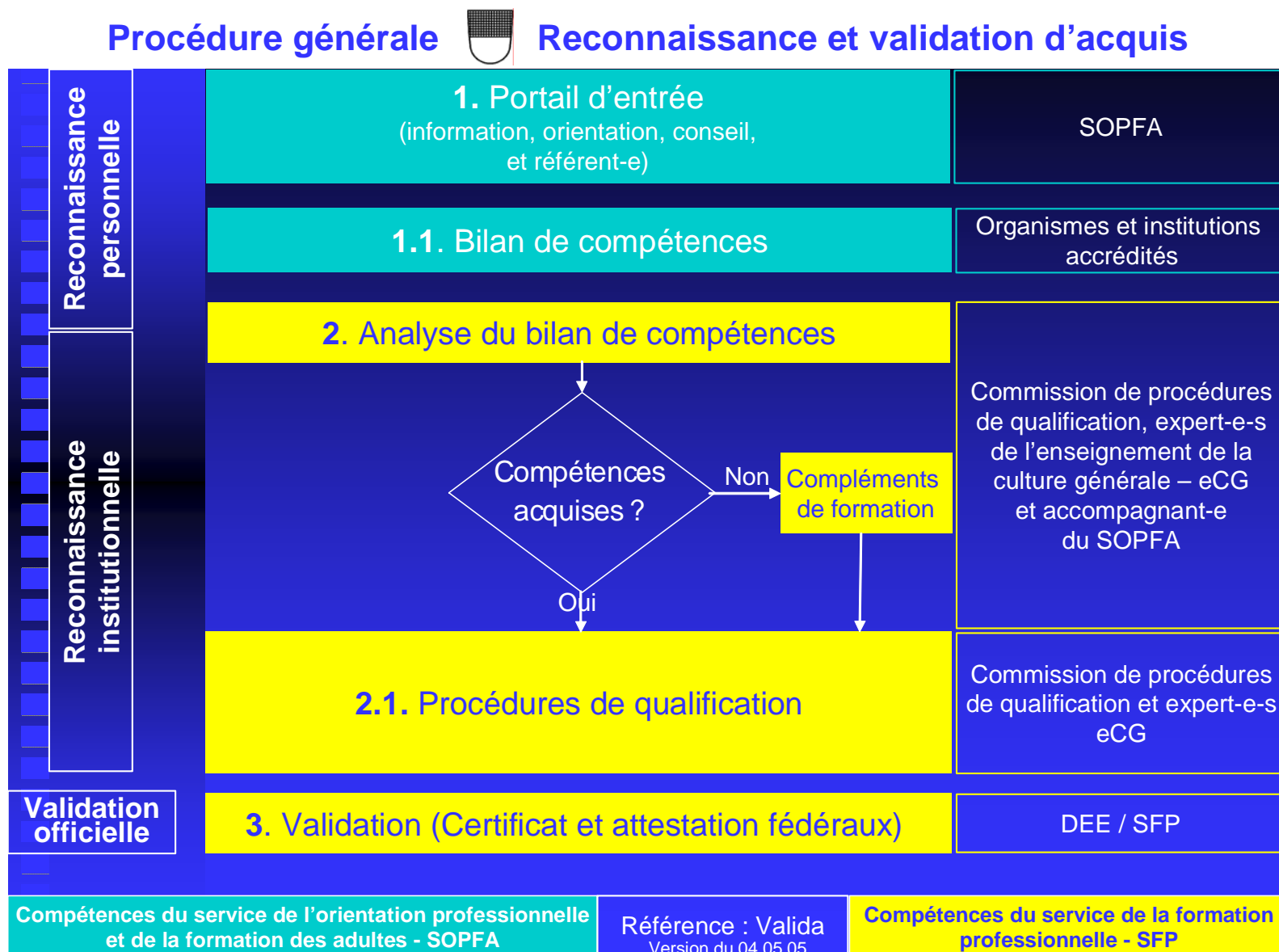
4.1 Compatibilité de la procédure

En s'inspirant du premier projet de procédure élaboré par le groupe de travail initial, la Commission a développé et conceptualisé une nouvelle procédure en trois étapes selon les critères suivants :

- correspondant aux divers niveaux de Valida, organe faîtière de reconnaissance et validation en Suisse (voir page 7)
- en adéquation avec la procédure développée au niveau BEJUNEFRI (voir pages 23 et 24)
- respectant la logique et la structure que préconise actuellement l'OFFT (voir page 25). La Commission s'est alors engagée à respecter scrupuleusement les divers critères émis par cette dernière instance. Par ailleurs une demande d'accréditation de la procédure fribourgeoise de reconnaissance et de validation des acquis (annexe 13.2), pour pouvoir délivrer un titre officiel, a été adressée en automne 05 à l'OFFT par le Service de la formation professionnelle. Suite à cette demande, plusieurs membres de la Commission fribourgeoise ont été auditionnés à propos de la procédure et des expériences-pilote, au mois de mai 06 à l'OFFT, par une commission d'experts de la validation des acquis. Et c'est au mois de juin 06 que le SFP a reçu une réponse positive à sa demande d'accréditation (annexe 13.12).

La Commission a aussi défini le processus (annexe 13.3) et les organismes agissant aux divers niveaux de la procédure (voir page 23).

4.2 Schéma des étapes de la procédure



4.3 Descriptif des étapes de la procédure

- **Portail d'entrée**

Il permet de clarifier et présenter le processus complet de reconnaissance et de validation des acquis, ainsi que sa logique. C'est à ce moment déjà que devraient être pré-évaluées les chances de réussite de la démarche, afin d'éviter au maximum des échecs ultérieurs. C'est également là que sont effectuées un certain nombre de tâches administratives comme la vérification du nombre d'années d'expériences professionnelles (cinq ans) requis au niveau légal pour pouvoir entreprendre une validation des acquis, la récolte de documents tels que les attestations et les certificats de travail, ainsi que l'inscription à la procédure. Une personne de référence, chargée d'assurer la coordination des diverses étapes et d'accompagner la personne au travers du processus, est attribuée.

- **Bilan de compétences**

Cette démarche permet de répertorier et d'analyser toutes les compétences acquises par un individu pendant son parcours de vie aussi bien dans les sphères du savoir que du savoir-faire et du savoir-être. Le savoir-faire professionnel se réfère toujours à l'ordonnance sur la formation professionnelle du métier pour lequel la reconnaissance, respectivement la validation est visée. Elle permet d'établir des rapprochements et des comparaisons entre les savoirs acquis par l'expérience et les exigences des certifications visées selon un référentiel de compétences (annexe 13.1) établi à partir de l'ordonnance de formation (anciennement règlement d'apprentissage). Cette démarche se fait essentiellement en groupe (environ six séances de trois heures) et implique un travail personnel de réflexion important. Le résultat du bilan de compétences se présente sous la forme d'un document intitulé « Dossier ciblé » (annexe 13.6) selon une structure clairement définie.

- **Analyse du bilan de compétences**

Des experts de commission de procédures de qualification (branches pratiques et professionnelles), des experts de l'enseignement de la culture générale et la personne de référence de l'orientation sont chargés d'analyser le dossier ciblé pour évaluer le niveau de compétences acquis en fonction de la certification désirée. L'objectif est de définir si la personne possède tout ou partie des connaissances exigées pour l'obtention du CFC. Suite à cette analyse deux cas de figure se présentent : soit le niveau requis est évalué comme totalement acquis, la personne peut donc se présenter directement à l'étape suivante, à savoir la procédure de qualification, soit le niveau requis est évalué comme partiellement acquis et des compléments de formation sont proposés afin de combler les lacunes observées, avant de se présenter à l'étape de la procédure de qualification. Pour mémoire : la référence du savoir-faire professionnel est constituée par l'ordonnance sur la formation professionnelle de la profession.

- **Procédure de qualification**

Cette phase est conduite par des experts de commission de procédures de qualification (branches pratiques et professionnelles), des experts de l'enseignement de la culture générale. Elle a pour objectif d'évaluer concrètement le niveau des diverses compétences répertoriées dans le dossier ciblé. La méthodologie utilisée pour l'évaluation est décidée par les experts. Elle devrait idéalement se démarquer des examens classiques et standardisés proposés habituellement aux apprenti-e-s. Elle pourrait prendre la forme d'une mise en situation, d'un stage, d'un entretien afin de mieux correspondre à une population adulte, plus proche de la réalité professionnelle et qui permet de davantage cibler le niveau de certaines compétences.

- **Validation**

En fonction des rapports d'évaluation constitué par les divers experts (branches pratiques, professionnelles et de culture générale) suite aux procédures de qualification, une certification officielle (CFC ou attestation fédérale de formation professionnelle) est validée par le Service de la formation professionnelle (ci-après : SFP) et délivrée par la Direction de l'économie et de l'emploi pour autant que la maîtrise des compétences exigées soit attestée. Les reconnaissances cantonales, sont délivrées par le SFP.

5. Besoins existants

5.1 Du point de vue des institutions

- **Service de la formation professionnelle**

Au niveau de la formation professionnelle initiale, le SFP, selon la nouvelle loi sur la formation professionnelle, est tenu d'offrir la possibilité d'obtenir un CFC ou une attestation fédérale de formation professionnelle en proposant d'autres procédures de qualification.

Certaines institutions de formation professionnelle et associations professionnelles doivent aussi proposer un système de validation des acquis leur permettant de reconnaître tout ou partie d'une certification qu'elles délivrent. C'est notamment le cas d'institutions proposant des formations de type modulaire (par exemple brevets ou diplômes fédéraux).

- **Service public de l'emploi**

Du côté des Offices régionaux de placement (ci-après : ORP), la reconnaissance et la validation des acquis permet aux personnes en recherche d'emploi d'acquérir une meilleure employabilité et facilite ainsi leur réinsertion. L'obtention d'un titre officiel peut aussi jouer un rôle préventif du chômage et ainsi diminuer le nombre de personnes non qualifiées en recherche d'emplois.

- **Institutions de formation supérieure**

Certaines institutions de formation sont aussi confrontées à la problématique des conditions d'admission officielles exigées pour accéder à leur offre de formation. Il s'avère, en effet, que certaines personnes ne possédant pas les pré-requis demandés, mais particulièrement motivées et capables de mener à bien leur cursus ne peuvent être admises. La reconnaissance des compétences professionnelles et personnelles développées durant leur vie, pour autant qu'elles soient effectives et en rapport avec le domaine visé, pourrait alors permettre à ces individus d'intégrer la formation désirée. On peut aussi faire l'hypothèse que le nouveau système de financement des institutions de formation, par la Confédération, au pro rata du nombre d'étudiants, pourrait permettre à certaines d'entre elles de développer davantage de prestations. Ces besoins se font particulièrement ressentir dans les secteurs de l'enseignement, de la santé et du social (HES Santé-Social, HEP ...) où la relève en personnel qualifié n'est pas assurée et où le vécu et la maturité de personnes adultes constituent des éléments particulièrement importants et recherchés.

5.2 Du point de vue des employeurs

Dans le domaine de l'économie et de l'emploi, la validation des acquis permet aux employeurs de recruter ou de conserver des employés qualifiés augmentant ainsi la qualité et la force de l'entreprise. Ce système peut aussi garantir la relève de professionnels qualifiés, promouvoir la mobilité interne, encourager le perfectionnement et la formation continue. Enfin, la compétitivité des employeurs suisses peut être accrue par la validation des compétences des travailleurs étrangers qui ont acquis leurs savoirs et aptitudes dans des filières de formation souvent fort différentes à l'étranger.

5.3 Du point de vue des individus

Pour les individus, le système de validation des acquis facilite l'insertion professionnelle, un titre officiel étant souvent une exigence de base pour un engagement. Ce système permet également une plus grande mobilité professionnelle horizontale ou verticale, un titre attestant officiellement les compétences de l'individu et légitimant ses connaissances. Enfin la validation des acquis peut aussi constituer le tremplin pour une carrière professionnelle, un titre étant souvent exigé pour accéder à une formation supérieure, à un perfectionnement (par ex. brevets fédéraux) ou à une nouvelle orientation (par ex. profession de la sécurité).

5.4 Du point de vue des organisations des employé-e-s

C'est avec une réelle satisfaction que les syndicats reconnaissent dans le système de validation des acquis de nouvelles possibilités offertes aux salarié-e-s. Cette validation leur garantit une formation continue et une reconnaissance de leur statut professionnel tout en revalorisant leurs conditions de travail et de salaire notamment par l'application des dispositions contenues dans les conventions collectives de travail (ci-après : CCT). De plus, avec la libre circulation des personnes ce système est un atout supplémentaire de mobilité professionnelle pour tout un chacun.

Les syndicats prennent très au sérieux le perfectionnement et la formation professionnels. Leurs instituts de formation en sont les garants. Grand nombre de CCT négociées prévoient par le prélèvement des contributions professionnelles de créer des fonds paritaires encourageant et garantissant ainsi la formation continue.

6. Concrétisation et planification de la validation des acquis

6.1 Concrétisation de la procédure

Afin de préparer la mise en place d'un système officiel définitif de reconnaissance et de validation des acquis dans le canton de Fribourg, la Commission a décidé, avec l'accord du Conseil d'Etat, de mener préalablement une expérience-pilote. Cette phase expérimentale permet d'opérationnaliser la procédure sur le terrain, d'organiser la coordination entre les nombreux partenaires et les diverses étapes, de se rendre compte des difficultés, des améliorations envisageables pour la suite et de faire connaître le système aux divers partenaires (associations professionnelles, experts, institutions de formation, etc.) associés.

6.2 Limitation du champ d'application

Même, si comme indiqué précédemment, les besoins en reconnaissance et validation des acquis semblent très importants dans plusieurs secteurs et à plusieurs niveaux, la Commission, pour des raisons de priorité et de force de travail, a décidé de restreindre, dans un premier temps, son champ d'application à la formation professionnelle initiale (apprentissage).

6.3 Mise en place de la procédure : expériences-pilotes

- **Choix des professions**

La Commission ayant préalablement décidé de se concentrer sur le niveau « formation professionnelle initiale », restait à définir quelles professions choisir. L'idée de base était de privilégier des secteurs où la demande est importante, pour répondre à des besoins réels, et où les associations professionnelles se montrent bien structurées et prêtes à devenir de réels partenaires afin de faciliter l'application de la procédure et de devenir de futurs ambassadeurs de la reconnaissance et de la validation des acquis. Les domaines abordés ont été les suivants : la construction (gros et second œuvre), les soins, la vente, le commerce, le bois, la logistique.

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

Les **gestionnaires en logistique** ont également été intégrés dans l'expérience pilote, car l'**Association suisse pour la formation professionnelle en logistique et le Centre de formation logistique de Marly** ont déjà une grande expérience dans la reconnaissance et la validation des acquis. D'une part ils ont travaillé dans

ce domaine avec des candidats genevois et d'autre part plusieurs personnes s'étaient déjà annoncées spontanément comme étant intéressées à obtenir un CFC de gestionnaire en logistique par validation des acquis. De plus la logistique constitue un secteur en plein développement nécessitant du personnel qualifié et compétent.

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

6.4 Déroulement des expériences - pilotes

- **Portail d'entrée**

Plusieurs séances d'informations ont été organisées à l'intention des candidats « maçon » et « gestionnaire en logistique » afin de leur expliquer le plus précisément possible le projet-pilote et la procédure de reconnaissance et de validation des acquis développée pour le canton de Fribourg. Ces séances avaient également pour objectif de vérifier si les candidats possédaient un niveau de connaissances suffisant et répondaient aux années d'expérience professionnelle requises (cinq années selon l'OFPr) pour entamer la procédure. C'est aussi à ce moment que les objectifs et la motivation des candidats ont été abordés et qu'une personne de référence leur a été attribuée pour les accompagner tout au long de la procédure.

Du côté des maçons, huit candidats, d'une moyenne d'âge de 41,5 ans, tous d'origine portugaise, se sont engagés dans l'expérience-pilote, alors que du côté des gestionnaires en logistique, ce sont six personnes, d'une moyenne d'âge également de 41,5 ans qui se sont lancées.

Il est à noter que, dans le cadre de la collaboration BEJUNEFRI (voir page 25), chez les « gestionnaires en logistique », on trouve quatre candidats fribourgeois et deux neuchâtelois qui suivent ensemble la procédure, tout en effectuant certaines étapes dans leur canton respectif.

- **Bilan de compétences**

Gestionnaire en logistique

Les candidats « gestionnaire en logistique » fribourgeois ont effectué de juin à septembre 05 leur bilan de compétences auprès du SOPFA, alors que les candidats neuchâtelois l'ont effectué en collaboration avec le CBVA (Centre de bilans) de Neuchâtel. Leurs dossiers ciblés ont été transmis au début du mois d'octobre 05 aux experts du Centre de formation logistique de Marly.

Maçon

Les candidats « maçon » ont effectué leur bilan de compétences auprès du SOPFA de septembre à novembre 05. Leurs dossiers ciblés ont été transmis en décembre 05 aux experts de la commission de procédure de qualification pour le CFC de maçon.

- **Analyse du bilan de compétences**

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

Les commissions pour les gestionnaires en logistique et les maçons étaient chacune composée de cinq experts, et celle concernant la culture générale était formée de trois enseignants.

Tous les experts susmentionnés ont suivi aux mois de novembre et décembre 05 une formation organisée par le Service de la formation professionnelle et dispensée par le Centre de formation logistique de Marly, spécialiste de l'évaluation en reconnaissance et validation des acquis de par sa collaboration avec le canton de Genève. L'objectif de cette formation était de sensibiliser et initier les experts à l'analyse des dossiers-ciblés, aux procédures de qualification alternatives et à leur méthodologie propre.

La tâche des experts de branches pratiques et professionnelles, a donc consisté, dans un premier temps, à émettre un préavis sur le niveau de connaissances des candidats, à travers la lecture et l'analyse de leur dossier-ciblé, afin de leur donner des informations sur la forme de la poursuite de la procédure.

Gestionnaire en logistique

Pour l'ensemble de ces candidats, les experts, branches pratiques et professionnelles, ont émis, au mois de décembre 05, un préavis positif. Ils ont estimé que tous les candidats avaient un niveau suffisant pour passer (sans compléments de formation) à l'étape suivante des « Procédures de qualification » des branches pratiques et professionnelles.

Les experts des branches de culture générale ont quant à eux organisé une rencontre, au mois de mars 06, pour se faire une idée du niveau de compétences des candidats en « culture et société » et « langue et communication ». Ils ont également estimé que les connaissances semblaient suffisantes pour passer aux « Procédures de qualification ».

Les candidats se sont alors tous engagés officiellement à poursuivre la démarche.

Maçon

Pour les candidats « maçon », les experts, branches pratiques et professionnelles, ont émis, au mois de février 06, un préavis négatif pour l'ensemble des candidats. Selon ces derniers, il s'est avéré qu'aucun des candidats ne possédaient le niveau minimal requis pour passer à l'étape des « Procédures de qualification » des

branches pratiques et professionnelles. Les experts ont estimé que tous les candidats avaient besoin de compléments de formation pour atteindre un niveau leur permettant de se présenter aux procédures de qualification du niveau CFC.

Les experts ont trouvé que la scolarité des candidats était trop lacunaire et ne leur permettait notamment pas de maîtriser les connaissances professionnelles (comme le dessin technique et la lecture de plans). Ils ont aussi remarqué que les candidats étaient souvent très spécialisés dans un domaine, mais ne maîtrisaient pas l'ensemble des tâches propres à la profession de maçon.

Ils ont donc proposé aux candidats désirant obtenir leur CFC de suivre la formation de maçon selon l'article 32 de l'Ordonnance fédérale sur la formation professionnelle du 19 novembre 2002 et de se présenter aux examens finaux « standards » de CFC.

Les candidats ne pouvant, dans un premier temps, se faire valider leurs connaissances pratiques et professionnelles, il a été décidé de ne pas leur proposer la possibilité de se faire valider les branches de culture générale. Car, au vue du parcours scolaire des candidats, cela aurait alors été très certainement difficile à réaliser sans complément de formation.

En conclusion, sur l'ensemble des huit candidats :

Deux (dont un pour raison de santé) ont décidé d'abandonner l'idée d'obtenir un CFC.

Deux veulent obtenir leur CFC selon l'article 32 (formation sur deux ans).

Quatre veulent obtenir leur CFC selon l'article 32 (formation sur une année).

L'expérience-pilote s'est donc arrêtée à ce stade pour les candidats « maçon ».

- **Procédures de qualification**

Branches pratiques et professionnelles

Les experts « gestionnaire en logistique » ont effectué leurs procédures de qualification en se basant sur le profil de compétences (base : ordonnance sur la formation professionnelle) « gestionnaire en logistique » déjà utilisé, dans le cadre de la reconnaissance et de la validation des acquis, par le canton de Genève, et donc implicitement reconnu par l'OFFT (annexe 13.1).

La méthodologie des procédures de qualification a été identique à celle utilisée dans le canton de Genève, à savoir un mélange d'observation de « situations de travail » et d'entretiens.

Une évaluation centralisée a été organisée en date du 28.01.06 au Centre de formation logistique à Marly pour les candidats n'exerçant plus un emploi dans la logistique et des évaluations en entreprises ont été proposées durant le mois de février 06 pour les autres.

Pour que les branches pratiques et professionnelles dans leur ensemble soient jugées acquises, les experts ont estimé que tous les domaines évalués devaient être maîtrisés au minimum à 65 %.

Suite à ces procédures de qualification, les experts ont jugé que tous les candidats avaient les branches professionnelles acquises. Concernant les branches pratiques, cinq candidats ont eu tout acquis, l'un d'eux devra cependant encore compléter ses connaissances dans un domaine pour avoir tout acquis.

Branches culture générale

Les experts de branches de culture générale ont développé une méthodologie d'évaluation s'inspirant en partie également de celle utilisée dans le canton de Genève et par là alors aussi implicitement reconnue par l'OFFT. Il est à relever que les objectifs du programme d'étude cadre de la culture générale pour CFC ont été respectés dans la procédure de qualification. La procédure élaborée pour valider la culture générale se composait de trois parties :

« Culture et Société » : huit cartes de compétences (Culture, Droit, Ecologie, Economie, Ethique, Histoire et politique, Identité et socialisation, Technologie). Les candidats ont été amenés à présenter par écrit une situation personnelle vécue par rapport à chacun de ces thèmes en expliquant ce qu'ils en ont retirés avec également un entretien oral d'explicitation.

« Langue et communication » : les candidats ont passé des « épreuves » d'orthographe (à noter que cette partie est pondérée plus faiblement) et de compréhension de texte (sur les thèmes : organisation d'un voyage et recherche d'un appartement).

Cette partie de la procédure de qualification s'est déroulée au mois de mai 06.

« Travail personnel » : les candidats ont rédigé, durant les mois de mai et juin 06, un texte de huit pages (au minimum) sur un thème libre en respectant les consignes et en suivant les conseils indiqués dans le guide méthodique des apprenants « standards ». Les candidats ont pu profiter d'un suivi des professeurs pour l'élaboration de leur travail.

Les experts de culture générale ont utilisé, par analogie, les mêmes critères de réussite (65%) que les experts des branches pratiques et professionnelles.

Suite à ces procédures de qualification, les experts ont jugé que quatre candidats avaient toutes les branches de culture générale acquises (l'un d'eux était déjà détenteur d'un CFC et donc dispensé). Un candidat n'a pas pu avoir acquis la totalité des cartes de compétences et l'autre n'a pu rendre son travail personnel dans les délais impartis.

• Validation

Suite à l'ensemble des procédures de qualification, quatre candidats ont eu toutes les branches acquises et ont donc pu se faire valider par le SFP les branches pratiques, professionnelles et de culture générale. Il ont ainsi obtenu leur CFC de gestionnaire en logistique à la cérémonie de remise des CFC du canton de Fribourg en date du 14 juillet 06.

• Compléments de formation

Il a été décidé, en concertation avec le SFP, qu'un des experts en culture générale sera à disposition, dès la rentrée scolaire 2006-2007, des deux candidats, devant pour l'un compléter ses compétences en culture et société et pour l'autre rédiger son travail personnel. L'objectif est de permettre à ces deux personnes de se faire

valider, dans un bref délai, les branches qui ne leur sont pas acquises, afin de leur délivrer un CFC relativement rapidement.

6.5 Bilan final des expériences-pilotes

- **Au niveau des employeurs**

Du côté des employeurs, que ce soit dans les entreprises de construction ou de distribution, l'intérêt a semblé fort. En effet plusieurs candidats participant aux deux expériences-pilotes ont été motivés et stimulés par leur entreprise. Aucune entreprise ne s'est par ailleurs montrée réticente à la participation d'un des ses employés à l'expérience-pilote.

- **Au niveau des associations professionnelles et des commissions d'examens (experts branches pratiques et professionnelles)**

Les deux associations (Fédération fribourgeoise des entrepreneurs et Association suisse pour la formation professionnelle en logistique) et les commissions d'examens s'y référant ont réagi aux expériences-pilotes de manière fort différente.

L'Association suisse pour la formation professionnelle en logistique (par l'intermédiaire du Centre de formation logistique de Marly) s'est déclarée dès le départ très enthousiaste à participer au projet. Par ailleurs la Direction de l'ASFL (association faîtière suisse) a fait parvenir à la Commission un document officiel reconnaissant le sérieux et la qualité de la procédure fribourgeoise de reconnaissance et validation des acquis (annexe 13.13). Cela s'explique notamment par la connaissance du système de reconnaissance et de validation des acquis qu'ont déjà intégrée plusieurs représentants de l'association. Car l'association a déjà eu l'occasion de participer à des procédures de validation des acquis en lien avec le canton de Genève. Les membres de la commission d'examen se sont alors montrés très ouverts. La collaboration s'est donc déroulée de manière idéale (annexe 13.8).

Par contre, la collaboration avec la Fédération fribourgeoise des entrepreneurs s'est révélée plus complexe. Si les instances dirigeantes ont d'emblée accepter l'expérience, la commission d'examen et les formateurs ont eu un peu plus de réticence à entrer dans une nouvelle logique. Apparemment les connaissances et les principes de la reconnaissance et de la validation des acquis étaient moins développées et il a fallu rassurer sur le sérieux de la procédure et la valeur du titre délivré. A plusieurs reprises les membres de la commission de procédures de qualification ont obtenu des informations complémentaires. Les résistances de certains membres n'ont pas été assez rapidement désamorcées. Il a donc fallu fréquemment relancer ces membres pour faire avancer le projet (élaboration du référentiel de compétences, analyse des dossiers-ciblés, organisation des procédures de qualification ...). L'existence et le bon fonctionnement dans le canton de Fribourg de la formation de maçon par article 32 en deux ans, spécifique dans son concept et son financement, peut certainement expliquer le faible intérêt des experts à développer un système parallèle. Les experts ont aussi émis l'idée d'être associés à la procédure dès le début, au niveau déjà du portail d'entrée pour évaluer les chances de réussite des candidats dans une démarche de validation des acquis (annexe 13.9).

- **Au niveau des experts de culture générale (professeurs des branches de culture générale)**

Comme il était trop difficile de mettre rapidement en place de nouveaux moyens de reconnaissance et de validation des acquis en culture générale, propres au canton de Fribourg, il a été décidé de reprendre en partie des outils déjà utilisés à Genève. Il est à relever l'engagement, la rapidité et la flexibilité dont ont fait preuve les experts fribourgeois de culture générale. Ces derniers ont cependant émis le désir de pouvoir élaborer, suite aux expériences-pilotes, en collaboration avec les autres cantons romands, des outils encore mieux adaptés à une population adulte. Ils ont aussi insisté sur l'importance de mettre en place une véritable structure officielle pour les procédures de qualification en culture générale, afin de pouvoir répondre efficacement aux futurs candidats en nombre certainement plus important et pas forcément francophones. Un de leur souci majeur consiste encore à obtenir des moyens suffisants pour développer une structure de modules de remédiation adaptés aux adultes pour permettre aux candidats de combler leurs lacunes (annexe 13.10).

- **Au niveau des individus**

Par rapport à l'élaboration du dossier ciblé, lors du bilan de compétences, il est à relever l'investissement et la motivation dont ont fait preuve l'ensemble des candidats des deux professions. Ceci est à souligner encore plus particulièrement pour les maçons, non francophones et peu scolarisés, qui ont su faire appel à de nombreuses ressources pour mener à bien un travail fort différent de leurs tâches quotidiennes. Les experts ont d'ailleurs relevé la qualité et l'exhaustivité des documents présentés.

Maçons

Au niveau de l'analyse du bilan de compétences, certains candidats se sont montrés déçus des préavis négatifs, car ils estimaient posséder un niveau de connaissances suffisant pour se présenter aux procédures de qualification pour l'obtention du CFC. Ils ont eu le sentiment que le bilan de compétences était inutile et qu'il représentait une perte de temps. Mais ils ont aussi relevé, pour la plupart, que cette expérience les motivait à entamer une formation pour parvenir au CFC.

Gestionnaires en logistique

Les candidats ayant suivi la totalité de la procédure ont souligné, de manière générale, la quantité de travail à fournir, parfois dans des délais relativement courts. Ils ont aussi indiqué avoir trouvé long l'attente entre la remise de leur dossier-ciblé et les procédures de qualification. Mais leur principale remarque se rapporte à la transmission des d'informations concernant les résultats des diverses procédures de qualification. La totalité des divers résultats ne leur a, en effet, été transmis que peu avant la remise des CFC. Les candidats ont alors été maintenus dans le doute pendant un certain temps quant à la réussite de leur procédure de validation. Cet état de fait s'explique en partie par l'important décalage temporel entre les procédures de qualification « branches pratiques et professionnelles » et celles de « branches de culture générale », mais aussi par un aspect légal qui ne permettait pas de transmettre des résultats partiels (ce qui aurait pu poser problème au niveau de recours éventuel).

- **Conclusion**

Il est primordial que tous les partenaires (notamment les associations professionnelles et les experts) qui pourraient être impliqués dans une procédure de reconnaissance et de validation des acquis soient dès le début très clairement informés et qu'en cas d'accord de leur part, ils s'engagent officiellement à collaborer. Si des résistances trop fortes devaient se confirmer, il vaut mieux ne pas insister sous risque de courir à un échec programmé.

Il est important que les procédures de qualification en culture générale soient unifiées au niveau national, afin d'en faciliter leur utilisation et d'y amener davantage de transparence. Dans le même sens, un système de formation modulaire adapté aux adultes doit aussi être développé de manière intercantonale pour notamment en faciliter l'organisation.

Il est recommandé que les candidats à une procédure de validation des acquis maîtrisent suffisamment une des langues nationales, possèdent un niveau scolaire minimal et puissent être capable de travailler de manière autodidacte.

Pour améliorer le déroulement de la totalité de la procédure et parvenir à un meilleur enchaînement des étapes et ainsi permettre une transmission plus rapide des résultats des procédures de qualification, il est nécessaire de mettre en place un planning détaillé à fournir, dès le début, aux candidats. Ceci implique une grande coordination des divers partenaires et l'accompagnement des candidats tout au long de la procédure par un référent unique.

- **Suite à donner**

Il importera également, dans le futur proche, de répondre rapidement aux secteurs professionnels notamment de la santé (pour la profession d'assistant en soins et santé communautaire), du social (pour la profession d'assistant socio-éducatif) et du commerce (gestionnaire du commerce de détail et employé de commerce) qui montrent un intérêt très fort pour la reconnaissance et la validation des acquis.

7. Modifications législatives

Les textes des projets de la loi fribourgeoise d'application de la loi sur la formation professionnelle et sur l'orientation professionnelle, contiennent chacun un certain nombre d'articles tenant compte de la reconnaissance et de la validation des acquis. Ces modifications législatives ont été avalisées par la Commission. Elles ne figurent cependant pas dans le présent rapport, car elles ont été intégrées dans les projets de loi qui ont été soumis au début de l'année 2006 au Conseil d'Etat avant d'être présentés au Grand Conseil.

8. Organismes impliqués

Les diverses étapes de la procédure de reconnaissance et de validation des acquis impliquent la participation de plusieurs organismes et partenaires ce qui nécessite d'importants efforts de coordination pour encadrer idéalement les individus tout au long de la démarche. La Commission s'est mise d'accord pour l'attribution temporaire

(expériences-pilotes) et définitive (une fois la procédure officialisée) de la responsabilité des diverses étapes (voir schéma page 12).

8.1 Portail d'entrée

Cette étape devrait être assumée par le SOPFA qui possède le personnel compétent et qualifié, les conseillers en orientation scolaire et professionnelle, pour assumer les tâches d'information, de conseil, d'orientation si nécessaire. Comme le financement de la procédure de « validation » peut s'avérer relativement important pour l'individu, les employeurs et les organismes de la formation professionnelle, et pour garantir l'égalité de traitement, il convient de confier la décision pour l'admission dans une telle démarche à un organe étatique.

Au vue des expériences-pilotes menées dans le canton de Fribourg et en se référant à l'organisation mise en place dans les cantons de Genève et du Valais, il semble essentiel que l'institution responsable du portail d'entrée puisse également tenir un rôle d'accompagnement des candidats en procédure de reconnaissance et de validation des acquis. Il s'avère, en effet, très important de pouvoir s'appuyer sur une personne de référence assurant l'interface et la coordination entre les candidats et les diverses instances impliquées tout au long de la procédure qui n'est que très rarement directe et linéaire.

8.2 Bilan de compétences

Cette étape a été assurée par le SOPFA dans le cadre de l'expérience-pilote car le service possède également du personnel formé pour le bilan de compétences et offre régulièrement cette prestation. Mais la Commission estime que cette étape pourrait aussi être assurée, à l'avenir, dans une optique de libre concurrence, par d'autres institutions pratiquant le bilan de compétences dans le canton de Fribourg, pour autant qu'elles soient officiellement accréditées en répondant à certains critères et qu'elles soient également en accord avec les futures décisions prises par l'OFFT au niveau des critères de qualité.

La Commission a rédigé un document intitulé « Principes généraux pour dispenser des bilans de compétences dans le cadre de la procédure fribourgeoise de reconnaissance et de validation des acquis » (annexe 13.11) qu'elle a soumis aux diverses institutions fribourgeoises prestataires de bilans. Ce document précise les divers critères à respecter pour obtenir une accréditation au niveau :

- de la méthodologie du bilan
- du dossier-ciblé
- de l'accompagnement

Les expériences genevoises et valaisannes démontrent cependant que le recours à une seule institution (CEBIG pour Genève et Orientation pour le Valais) pour le bilan de compétences en vue d'une reconnaissance et d'une validation des acquis paraît beaucoup plus simple, rationnel et efficace. Car cette manière de faire assure une homogénéité des dossiers-ciblés tant au niveau de la forme que du contenu, ainsi qu'un encadrement de spécialistes du monde professionnel et des contenus de formation, et facilite grandement l'analyse pour les experts.

8.3 Analyse du bilan de compétences et organisation des procédures de qualification

Ces étapes sont attribuées au SFP qui peut déléguer cette compétence aux experts des commissions de procédures de qualification et de la personne de référence de l'orientation (pour l'analyse du dossier-ciblé). Il va sans dire qu'une procédure de reconnaissance et de validation des acquis pour l'obtention d'un CFC ou d'une attestation fédérale de formation professionnelle particuliers ne peut en aucun cas être envisagée sans l'accord et la participation active de la commission de procédures de qualification s'y rattachant.

8.4 Compléments de formation

Ceux-ci dépendent :

- pour les connaissances théoriques : du SFP et des écoles professionnelles s'y référant
- pour les connaissances pratiques : des associations professionnelles (au travers par ex. des cours interentreprises) et des entreprises qui peuvent développer des programmes de formation pratique à l'interne.

8.5 Validation

Cette dernière étape est assurée par le SFP, seul organe autorisé à valider des branches pratiques, professionnelles et de culture générale et respectivement par la Direction de l'économie et de l'emploi pour délivrer les certifications et attestations officielles.

9. Synergies

9.1 Collaboration BEJUNEFRI

Pour éviter d'élaborer des concepts trop spécifiques à un canton et avoir davantage de poids auprès de l'OFFT, les cantons de Berne, Jura, Neuchâtel et Fribourg, s'appuyant sur l'article 54 de la LFPr, ont demandé et obtenu de la Confédération une subvention pour développer un projet de plate-forme intercantonale de validation des acquis pour l'espace BEJUNEFRI, ces cantons s'engageant à respecter les critères et les normes que défend l'association nationale « Valida ».

Cette plate-forme se composait d'un groupe de pilotage constitué essentiellement de chefs de service de l'orientation et de la formation professionnelle et de responsables d'entreprises ou des milieux économiques et d'une équipe de projet constituée de praticiens de l'orientation et du bilan de compétences.

Les objectifs principaux de la plate-forme :

- Elaborer un concept de reconnaissance et de validation des acquis dans l'espace BEJUNEFRI, en prenant en considération les dispositifs existants dans les autres cantons (Genève et Valais) et dans la perspective de probables collaborations au plan romand (annexe 13.5)

- Faire l'inventaire des pratiques actuelles de reconnaissance et de validation des acquis dans les quatre cantons
- Analyser les besoins de qualification et définir les secteurs professionnels prioritaires dans lesquels investir les premiers efforts
- Fixer les modalités de fonctionnement et les exigences pour les instances de reconnaissance personnelle, institutionnelle et de validation dans les cantons concernés
- Définir au sein de la plate-forme les domaines de compétences des différents partenaires

Le projet s'est terminé en décembre 2005 et un rapport a été remis à l'OFFT.

9.2 Collaboration romande au travers de la Conférence romande des chefs de service de la formation professionnelle

Sur mandat de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de Suisse romande et du Tessin, un groupe de travail « Reconnaissance et validation des acquis » a été institué sous l'égide de la Conférence romande des chefs de service de la formation professionnelle. Ce groupe est constitué de chefs de la formation professionnelle, de chefs de l'orientation professionnelle et de praticiens de la reconnaissance et de la validation des acquis.

La mission de ce groupe consiste à coordonner et homogénéiser les diverses pratiques cantonales principalement au niveau logistique et administratif.

Ses tâches sont notamment les suivantes :

- Définir une procédure-cadre de reconnaissance et de validation des acquis (en quatre étapes) avec possibilité d'obtenir une attestation cantonale avant une validation complète qui permettrait d'obtenir le CFC
- Rédiger un répertoire des différentes professions pour lesquelles il est possible, en Suisse romande, d'obtenir un CFC selon le système de reconnaissance et de validation des acquis
- Mettre en place des accords intercantonaux
- Attribuer aux cantons diverses professions spécifiques à évaluer dans le cadre de la reconnaissance et de la validation des acquis
- Organiser des cours de formation pour les experts en procédures de qualification de la reconnaissance et de la validation des acquis
- Définir des critères d'acceptation des référentiels de compétences et des grilles d'évaluation au niveau national
- Elaborer une structure commune du dossier ciblé

- Renforcer la présence romande (avec concept Valida) auprès de l'OFFT
- Démontrer la qualité des procédures de reconnaissance et de validation d'acquis déjà développées dans les cantons romands

9.3 Collaboration avec la plate-forme « Validation des acquis » de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie

La mise en œuvre des nouvelles dispositions concernant la prise en compte des acquis, prévues par la nouvelle loi d'application de la loi fédérale sur la formation professionnelle, implique l'élaboration d'un cadre qui doit être établi d'entente avec les différents partenaires de la formation professionnelle. L'OFFT a pour objectif de définir ce cadre en précisant les étapes de la procédure de validation, les rôles des différents acteurs impliqués, les mesures d'assurance qualité et de garantir une application homogène de la nouvelle loi au niveau suisse. C'est dans cette optique que l'OFFT a créé un comité de pilotage, une équipe de coordination, un groupe de conception et une plate-forme. Cette dernière est composée de responsables de projets pilotes, d'organisations professionnelles, de centres de bilans de compétences, d'offices cantonaux du travail et de la formation professionnelle, d'employeurs et d'organisations du monde du travail. Le canton de Fribourg est présent au sein de la Plate-forme « Validation des acquis » et a eu l'occasion de présenter ses expériences-pilotes.

10. Incidences financières et en personnel

Une analyse financière complète et précise des coûts totaux de la procédure et de ses conséquences n'est pas réalisable, certains points concernant notamment les frais propres aux compléments de formation ne sont pas prévisibles puisqu'ils sont directement liés au parcours de la personne désireuse d'obtenir une reconnaissance, voire une validation.

On peut, par contre, estimer le nombre moyen de candidats potentiels à la procédure de reconnaissance et de validation des acquis à 80 par année (représentant le 5% des quelques 1'600 CFC délivrés par année dans notre canton). Par mesure de précaution, il semble cependant réaliste de compter, dans un premier temps, sur un nombre de candidats plus important lié à la demande grandissante des secteurs santé-social.

La Commission estime les coûts suivants et propose leur répartition de cette manière :

- **Portail d'entrée (information, suivi, coordination)**

Le mandat d'information et de suivi, en se basant sur une moyenne de 80 personnes par année, requiert un temps de travail supplémentaire estimé à 30%. Ceci devrait se traduire par une augmentation correspondante du nombre d'EPT du SOPFA.

- **Bilan de compétences**

Les frais liés au bilan de compétences sont à la charge de l'individu et son coût actuel se monte à 800 francs selon l'ordonnance du Conseil d'Etat « relative à l'introduction de prestations payantes par le Service de l'Orientation professionnelle et de la formation des adultes » (annexe 13.7). Ce montant ne rend cependant pas compte de tous les coûts annexes liés à cette prestation.

- **Analyse du dossier-ciblé**

Les coûts représentent un montant forfaitaire de 100 francs à titre de rémunération des experts par le SFP. En fonction du dossier-ciblé, ce montant pourrait être doublé, voire triplé selon les parties à analyser (partie pratique, théorique des branches liées à la profession ou des branches de culture générale).

- **Compléments de formation**

Les coûts sont à la charge de l'individu et peuvent très fortement varier selon les besoins en formation de la personne (ils peuvent être nuls pour la personne qui n'aurait besoin d'aucun complément de formation ou, à l'extrême, se chiffrer à 10'000 francs pour la personne qui aurait besoin de complément de formation très important). Il est pour l'instant prévu que le SFP facture ces derniers sur la même base que celle déjà en vigueur pour les auditeurs à 100 francs CHF/année/période. Il est cependant à noter que l'avant-projet de la loi d'application de la loi fédérale sur la formation professionnelle reste ouvert à ce sujet étant donné qu'au niveau national les avis des cantons divergent fortement. En effet, cela va de la gratuité à la couverture partielle ou totale des coûts par le candidat. Ces éléments seront définis dans le règlement d'exécution.

- **Procédures de qualification**

Les coûts sont basés sur les tarifs en vigueur au SFP pour la rémunération des experts, à savoir 30 francs/h. On estime à 6 heures, la préparation, la passation et la restitution des résultats de la procédure de qualification.

- **Validation**

Les coûts sont équivalents aux frais administratifs de l'établissement d'un CFC et ne modifieront que marginalement la position budgétaire. S'agissant de la procédure de qualification elle-même, il est pour l'instant prévu que le SFP facture cette dernière aux candidats sur la même base que la facturation déjà en vigueur pour les auditeurs, soit le prix de revient de l'examen.

Ces chiffres doivent alors permettre aux services concernés (SFP et SOPFA) de développer leurs budgets en conséquence.

Pour l'analyse du dossier-ciblé, les compléments de formation, les procédures de qualifications et la validation et, outre la participation financière des candidats, le SFP, sur la base de ce qui est connu à ce jour, estime que le coût moyen par année se monte à 50'000 francs.

11. Perspectives futures

Les expériences-pilotes ont permis d'opérationnaliser la procédure fribourgeoise de reconnaissance et de validation des acquis et plus particulièrement encore de se rendre compte des divers problèmes, imprévus ou inattendus, que pouvait soulever ce type de démarche. Il a fallu alors faire preuve de flexibilité et d'improvisation « contrôlée » pour résoudre ces divers questionnements. Mais rétrospectivement, on peut estimer que, grâce à ces expériences, le canton de Fribourg a développé un savoir-faire reconnu en matière de validation des acquis qu'il serait important de développer dans l'avenir proche pour ne pas perdre cette compétence.

Afin que la validation des acquis puisse progresser idéalement et répondre aux demandes croissantes, il importe que les cantons et la Confédération reconnaissent rapidement son importance et unissent leurs efforts dans la même direction.

An niveau du canton de Fribourg, le développement de la validation des acquis dépend essentiellement de l'acceptation par le Conseil d'Etat et le Grand Conseil des nouveaux projets de loi de la formation professionnelle et de l'orientation professionnelles, qui contiennent chacune d'elles un certain nombre d'articles relatifs à la validation.

Au niveau de la Confédération, il apparaît essentiel que l'OFFT puisse assurer une promotion efficace de la validation des acquis particulièrement ciblée sur le patronat et les associations faïtières nationales, partenaires incontournables. Dans un souci de transparence et de simplification, il semble aussi primordial que l'OFFT puisse, dans les plus brefs délais, présenter un cadre d'application clair et précis. Enfin des accords intercantonaux, privilégiant le concept de pôles de compétences, doivent aussi être développés pour rationaliser la mise en place de la validation des acquis dans les différents cantons.

12. Conclusion

La Commission a rempli la mission que lui a confiée le Conseil d'Etat et a atteint les objectifs qui avaient été fixés, à savoir :

- Répertorier les besoins existants (point 5)
- Définir une procédure semblable pour toutes les institutions et les organes de validation qui lui sont rattachés (point 4)
- Organiser la concrétisation et la mise en place de la validation des acquis (point 6)
- Prévoir les modifications de la législation (point 7)
- Proposer les organismes responsables (point 8)
- Analyser les éventuelles synergies avec des organismes existants (point 9)
- Calculer les analyses financières et en personnel (point 10)

13. Recommandations

La Commission propose au Conseil d'Etat:

- d'approuver le concept de la procédure de validation des acquis (selon point 4) pour le canton de Fribourg sous réserve d'adaptation par rapport à des conventions ou accords intercantonaux et aux décisions futures de l'OFFT.
- d'avaliser la répartition des compétences entre les différents organes, selon le schéma prévu au point 8, en considérant que ces points sont repris dans les projets de loi soumis au Conseil d'Etat et au Grand Conseil.
- de prendre acte des incidences financières et en personnel et du principe de financement (selon point 10)
- d'autoriser l'information du public et des partenaires des résultats du rapport
- d'encourager et de faciliter la mise en place de conventions ou d'accords intercantonaux dans le domaine de la validation des acquis
- de dissoudre la Commission actuelle et de garder l'option d'en nommer une nouvelle en fonction des besoins
- de prendre acte que la validation des acquis au niveau des formations tertiaires n'est pas couverte par le présent rapport qui se réfère exclusivement aux compétences données par la loi fédérale sur la formation professionnelle

14. Annexes

- 14.1 Référentiels de compétences
- 14.2 Lettre de demande d'accréditation à l'OFFT
- 14.3 Schéma du processus de la procédure (SFP)
- 14.4 Document « Valida »
- 14.5 Flyer BEJUNEFRI
- 14.6 Dossier-ciblé
- 14.7 Ordonnance du Conseil d'Etat
- 14.8 Rapport des experts de l'ASFL
- 14.9 Rapport du collège d'experts « maçon »
- 14.10 Rapport des experts eCG
- 14.11 Principes généraux d'accréditation
- 14.12 Accréditation officielle de l'OFFT
- 14.13 Prise de position officielle de l'ASFL

Note : les annexes peuvent être obtenues auprès du Service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes