

Etude de cas sur la procédure Val-Form « constructeurs métalliques »

Document à l'intention de la Direction du projet Leonardo-Observal

Saskia Weber Guisan

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle

Table des matières

| | |
|--|----|
| Introduction | 2 |
| 1 Contexte Val-Form | 2 |
| 1.1 Origine du projet Val-Form | 2 |
| 1.2 Cadre légal | 3 |
| 1.3 La procédure Val-Form : spécificités et inscription dans le cadre suisse | 3 |
| 1.4 Les acteurs | 5 |
| 2 Le projet « constructeurs métalliques » | 7 |
| 2.1 Fiche signalétique..... | 7 |
| 2.2 Déroulement | 9 |
| 2.3 L'angle accompagnement | 11 |
| 2.4 L'angle expert | 12 |
| 2.5 L'angle candidat | 14 |
| 3 Conclusion et Bilan du projet | 16 |
| Glossaire..... | 18 |
| Références | 18 |
| Annexe 1..Annonce séance d'information Val-Form | |
| Annexe 2..Dépliant B27, CFC de constructeur métallique | |
| Annexe 3..Bilan de validation d'acquis, méthode en 6 étapes | |
| Annexe 4..Dossier de validation, structure | |
| Annexe 5..Remise des titres, le Nouvelliste 24.10.2009 | |

Lausanne, mars 2009

Introduction

L'étude de cas qui est présentée ci-dessous est le résultat des trois entretiens et de quelques sources à disposition¹. Elle n'a pas pour prétention d'être le reflet d'un exemple de procédure, elle va plutôt chercher à montrer quels sont les points forts et quels peuvent être les points plus sensibles d'une procédure de validation des acquis dans le secteur de la formation professionnelle initiale. Ce regard croisé entre trois acteurs différents montre quelques divergences, mais aussi les points de rencontre et au final, une expérience qualifiée de réussie par les parties prenantes.

La première partie de cette étude de cas concerne la procédure Val-Form et n'est donc pas spécifique au projet avec les constructeurs métalliques. Elle donne des informations générales sur le contexte et sur les étapes de la procédure.

La seconde partie se concentrera sur le projet avec les constructeurs métalliques. Elle ne donnera pas d'éléments spécifiques à la procédure et sera plus un « regard sur » de la part des personnes interrogées. C'est un regard méta que nous proposons, pour montrer ce que peut impliquer une procédure de ce type sur les personnes, sur leurs rôles et fonctions.

Afin de garantir l'anonymat des personnes interrogées, celles-ci seront nommées d'après leur fonction ou rôle en tant qu'acteur dans ce projet².

1 Contexte Val-Form

Val-Form est une procédure cantonale valaisanne qui associe validation d'acquis et formations complémentaires. Elle a pour but de mener des adultes expérimentés vers le CFC³.

Val-Form est une unité faisant partie de l'Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand (OSP). Son fonctionnement est interinstitutionnel.

1.1 Origine du projet Val-Form

Dès 1995, le Canton du Valais s'est engagé dans une démarche de type reconnaissance institutionnelle⁴, surtout destinée à la réinsertion de personnes au chômage.

En 2003, le Valais a démarré une procédure de validation des acquis, Val-Form. Ce projet pilote du Département de l'éducation, de la culture et du sport du canton du Valais (DECS) est mené conjointement par l'OSP et du Centre de formation professionnelle de Sion (CFPS), sous l'égide du Service cantonal de la formation professionnelle (SFOP).

Plusieurs professions font l'objet d'une procédure :

- CFC d'aide familial-e

¹ Certaines de ces sources sont des documents non publiés, à usage interne de Val-Form.

² Nous remercions chaleureusement ces trois personnes pour leur participation à cette étude de cas. Leur implication a rendu possible cette vision croisée de trois acteurs.

³ Le certificat fédéral de capacité (CFC) est le titre obtenu à l'issue d'une formation professionnelle initiale d'une durée de 3 ou 4 ans qui est en principe effectuée juste après l'école obligatoire (15-16 ans). Ce titre peut être obtenu soit par voie duale, formation en alternance école-entreprise, soit via une école professionnelle. La formation professionnelle initiale est la voie la plus fréquentée par les jeunes en Suisse, puisqu'elle touche environ 2/3 des jeunes.

⁴ Voir les précisions terminologiques dans le rapport annuel pour la Suisse 2008, chapitre 2

- CFC d'assistant-e en soins et santé communautaire (ASSC)
- CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve
- CFC de constructeur-trice métallique
- CFC d'employé-e de commerce
- CFC de gestionnaire en logistique
- CFC d'informaticien-ne
- CFC de nettoyeur-euse en bâtiment
- CFC de gestionnaire du commerce de détail
- CFC de spécialiste en restauration
- CFC de médiamaticien-ne

Depuis 2005, des représentants de Val-Form participent aux travaux menés par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) pour le projet « Validation des acquis »⁵. Val-Form a collaboré à l'élaboration du Guide national Validation des acquis (Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, 2008), en apportant notamment son expérience issue des projets menés à bien dans la validation des acquis en formation professionnelle initiale en Valais romand.

1.2 Cadre légal

Les cadres légaux qui ont permis la mise en place de Val-Form sont les suivants :

Au niveau fédéral :

[Nouvelle Loi sur la formation professionnelle \(nLFPr\)](#) de 2002, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2004, dont les articles les plus importants sont : 9 al.2, 17 al.5 et 33

[Ordonnance sur la formation professionnelle \(OFPr\)](#) de 2003, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2004, dont les articles les plus importants sont : 4, 30 al.2, 31 al.1 et 32

Au niveau cantonal :

[Règlement concernant la reconnaissance institutionnelle et la validation des acquis](#) du 20 février 2008

La procédure Val-Form, qui associe validation des acquis et formations complémentaires remplace l'ancien article 41⁶, qui permettait aux personnes adultes de se présenter aux examens de fin d'apprentissage sans passer par les voies de formations traditionnelles pour autant qu'elle puissent justifier d'une pratique d'une fois et demie la durée de la formation classique.

1.3 La procédure Val-Form : spécificités et inscription dans le cadre suisse

Val-Form reprend dans les grandes lignes la procédure élaborée par la plateforme nationale validation des acquis de l'OFFT et présentée dans le Guide national Validation des acquis

⁵ Le projet national « Validation des acquis » (<http://www.validacquis.ch>) a été lancé en 2005 par OFFT. Ce projet vise à créer des bases communes pour la validation des acquis dans le domaine de la formation professionnelle initiale pour les 26 cantons suisses. Ce projet se termine fin 2009.

⁶ Ancienne Loi sur la formation professionnelle de 1978

(Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, pp. 20-25, 2008)⁷. La procédure Val-Form a obtenu la reconnaissance formelle de l'OFFT en 2007⁸.

Déroulement de la procédure Val-Form :

1. **Séance d'information** (Phase 1 de la procédure du Guide national) générale à plusieurs professions ou spécifique à une profession. A l'issue de cette séance, les personnes peuvent s'inscrire provisoirement à la procédure (ANNEXE 1 : Annonce séance d'information Val-Form, le Nouvelliste 29.05.2008)⁹
2. **Entretien d'indication** (Phase 1 de la procédure du Guide national) mené par le conseiller en bilan. Cet entretien vise à vérifier que la personne possède les pré requis exigés et que le titre visé est bien en relation avec l'expérience du candidat. Les personnes peuvent ensuite s'engager de manière ferme.
3. **Bilan de compétences** (Phase 2 de la procédure du Guide national). Phase réalisée avec le conseiller en bilan, elle consiste en 5 demi-journées en ateliers collectifs (communs à une profession), 4-5 heures d'entretien individuel et environ 120 heures de travail à domicile pour constituer le portfolio de compétences. Le résultat est un dossier conséquent répertoriant les expériences professionnelles ou non en lien avec le titre visé. (voir ANNEXE 4 : dossier de validation, structure)
4. **Evaluation diagnostique** (Phase 3 de la procédure du Guide national). Une paire d'experts examine le dossier de chaque candidat. Les experts voient ensuite le candidat pour un entretien de vérification. Il s'agit d'un entretien semi-structuré autour du dossier. Les experts peuvent aussi demander une ou des vérification(s) supplémentaire(s), mais celle(s)-ci n'est/ne sont pas prescrite(s) (visite en situation professionnelle par exemple). Ils transmettent ensuite un rapport argumenté sur les éléments validés ou non à la commission professionnelle de validation et au chef expert. Les candidats reçoivent ensuite par courrier la décision des experts, libellée sous forme d'attestation et signée par le chef expert.
5. **Compléments de formation**. Suite à l'évaluation diagnostique et à la décision des experts, le candidat peut devoir effectuer des compléments de formation pour les branches professionnelles. Les compléments de formation sont à la charge des candidats. Ils sont organisés de diverses manières, suivant les effectifs et l'homogénéité des besoins. Cela peut aller du cours organisé spécifiquement pour les candidats, passer par l'intégration à une classe d'apprenti ou encore une auto-formation coachée.
6. **Evaluation sommative**. (Phase 4a de la procédure du Guide national) Cette phase évalue ce qui n'a pas été acquis suite à l'évaluation diagnostique et donne lieu à l'attestation d'acquis.
7. **Certification**. (Phase 4b de la procédure du Guide national). Le titre (actuellement seulement certains CFC) est délivré par le canton.

⁷

| | |
|----|---|
| 1. | Information et conseil |
| 2. | Bilan |
| 3. | Evaluation |
| 4a | Prise en compte (certification partielle) |
| 4b | Certification |

⁸ Cette reconnaissance est nécessaire pour que les cantons puissent délivrer les CFC. Dans le cadre du projet national, la reconnaissance des procédures de validation cantonales reste limitée dans le temps jusqu'à la fin de l'année 2011 en vue des éventuelles adaptations des lignes de conduite définies dans le Guide national.

⁹ Le Nouvelliste est le quotidien local du Valais romand

Il faut noter que le domaine « culture générale »¹⁰, partie inhérente au programme de formation mais non spécifique au métier, doit être validé pour l'obtention du CFC. Jusqu'à présent, la culture générale était évaluée en dehors des branches professionnelles et faisait l'objet d'une procédure spécifique. Actuellement, des travaux sont en cours en vue d'une évaluation conjointe du domaine culture générale et des branches professionnelles. Les candidats qui ont déjà obtenu un CFC antérieurement ou qui peuvent justifier d'une formation équivalente dans ce domaine, sont dispensés de valider la culture générale.

1.4 Les acteurs

Une des particularités de Val-Form est une collaboration étroite entre partenaires de la formation (Orientation scolaire et professionnelle, responsables de la formation professionnelle), de l'emploi et du monde du travail (Office régional de placement (ORP), Organisations du monde du travail (OMT¹¹), entreprises).

Tous les projets Val-Form ont une commission professionnelle de validation (CPV) qui est composée de¹² :

- a) deux représentants des organisations du monde du travail représentatives du domaine de formation concerné: un pour les employeurs et un pour les employés;
- b) le chef expert du domaine concerné nommé par le DECS;
- c) un représentant de l'office d'orientation scolaire et professionnelle qui assure la présidence de la commission;
- d) un représentant de l'institution de formation du domaine concerné.

Les attributions de la CPV sont¹³ :

- a) fixer les modalités d'évaluation;
- b) mandater les experts nommés par le DECS;
- c) exercer le contrôle qualité sur le déroulement du processus;
- d) auditionner si besoin est toute personne qui demande la reconnaissance et/ou la validation de ses acquis.

La CPV a donc un rôle prépondérant pour chaque projet Val-Form, puisqu'elle regroupe les principaux représentants des parties concernées et qu'elle agit en tant qu'organe décisionnel ayant un rôle de coordination générale.

Les personnes ayant une vue d'ensemble du projet et qui coordonnent les étapes entre elles sont les conseillers en bilans de l'Office d'orientation scolaire et professionnelle. Pour Val-Form ce sont deux conseillers qui se partagent :

- La coordination entre les divers partenaires impliqués dans les différentes étapes de la procédure
- La responsabilité des séances d'information et des entretiens individuels d'indication

¹⁰ « 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. » (Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, 2006, p. 27)

¹¹ Les Organisations du monde du travail (OMT) regroupent les Associations professionnelles et éventuellement les syndicats

¹² Art 11, al. 2 du Règlement concernant la reconnaissance institutionnelle et la validation des acquis du 20 février 2008

¹³ Art. 12, al. 1 du Règlement concernant la reconnaissance institutionnelle et la validation des acquis du 20 février 2008

- La formation des experts
- L'accompagnement des bilans des candidats

Ce sont souvent les experts qui prennent le relais au niveau organisationnel après l'évaluation diagnostique. Ce sont eux qui deviennent les référents et qui coordonnent les compléments de formation.

2. Le projet « constructeurs métalliques »

2.1 Fiche signalétique

| Projet | |
|---|---|
| Début | Octobre 2006 |
| Inscriptions | 13 |
| Bilans de compétences | 11 |
| Abandons | 2 (essentiellement liés à des lacunes dans la maîtrise de la langue locale) |
| Référentiel utilisé | Reprise des grands chapitres du Guide méthodique type (GMT) : 4 modules pratiques : P1 : Mise en œuvre P2 : Usinage P3 : Assemblage P4 : Construire et monter 4 modules théoriques : T1 : Calcul professionnel T2 : Dessin professionnel T3 : Technologie T4 : Culture générale |
| Titre visé | CFC de constructeur métallique |
| Nombre de CFC délivrés le 23 octobre 2008 | 8 |
| Nombre total de CFC probablement délivrés à l'issue du projet | 10 |
| Coût total par candidat | 2000 à 3500 CHF (coûts très bas grâce à la participation de l'Association professionnelle et du Bureau des métiers) |
| Commission professionnelle de validation CPV | <ul style="list-style-type: none"> • 1 représentant des employeurs • 2 représentants des employés (syndicat Unia et syndicats Chrétiens) • 2 représentants des centres de formation • 2 représentants de l'orientation professionnelle • Le chef expert |
| Candidats | |
| Répartition homme-femme | 100% hommes |
| Moyenne d'âge | 43 ans |
| Formations antérieures | 2 en possession d'un autre CFC, un ingénieur (titre polonais) |
| Situation professionnelle | 10 employés, 2 indépendants, 1 cadre |
| Nationalité | 3 suisses, 5 portugais, 2 italiens, 1 polonais et 1 pakistanais |
| Moyenne d'années d'expérience professionnelle | 19 ans (de 5 ans à 34 ans) |

| | |
|---------------------|---|
| Coûts à leur charge | 800 à 2000 CHF (variable en fonction du nombre de formation à suivre) |
| Pré requis exigés | minimum 5 ans d'expérience professionnelle, âge minimum 25 ans, domicilié –e en Valais et maîtrise de la langue locale (français) |

2.2 Déroulement

Démarrage du projet

L'origine du projet se situe dans une interaction entre l'OSP et le Bureau des métiers (organisation fa ti re cantonale valaisanne qui regroupe plusieurs professions du bâtiment en Valais).

Il y avait une réelle volonté de démarrer un projet pour une profession du bâtiment. L'initiative a été extrêmement bien accueillie par le Bureau des métiers.

Le choix de faire un projet avec les constructeurs métalliques n'est pas une mesure de réinsertion pour personnes au chômage. C'est essentiellement l'idée d'innover avec une nouvelle profession dans une branche encore non couverte par les autres projets Val-Form.

Le projet a été coordonné de manière globale par la CPV qui s'est réunie 11 fois en trois ans. C'est au sein de la CPV que se sont prises les décisions importantes, notamment au niveau des modalités d'évaluation.

Il faut mentionner que ce projet a démarré avant le cadre national fixé par l'OFFT, ce qui peut expliquer certaines différences entre ce qui est actuellement prescrit au niveau national et la procédure Val-Form pour le projet constructeurs métalliques.

Information

Une séance d'information est organisée en août 2006 par Val-Form pour l'obtention d'un CFC de constructeur métallique par validation d'acquis. Dans le mois qui a suivi, quinze personnes se sont inscrites, ce qui représente, d'après le conseiller en bilan, un nombre important par rapport à ce que Val-Form attendait. Ces dernières ont toutes également eu un entretien d'indication avec le conseiller en bilan, ce qui a permis de valider leur inscription.

Il est à noter que les partenaires institutionnels (syndicats et association patronale) ont joué un rôle important pour la diffusion de l'information dans les entreprises.

Un flyer spécifique à la procédure Val-Form constructeurs métalliques a été distribué aux personnes intéressées (ANNEXE 2 : Dépliant B27, CFC de constructeur métallique)

Bilan

Les candidats qui se sont formellement inscrits s'engagent dans la procédure en rédigeant leur bilan de compétences, qui servira de dossier de validation. Pour ce faire, ils suivent 5 demi-journées en collectif pendant lesquelles ils passent en revue les 6 étapes du bilan de validation des acquis (ANNEXE 3 : Bilan de validation d'acquis, méthode en 6 étapes) :

1. Inventaire des expériences
2. Recueil de preuves 1
3. Auto-évaluation du référentiel de compétences 1
4. Cartes de comp tences¹⁴ (descriptions d'activités)
5. Consolidation du dossier de preuves
6. Auto-évaluation du référentiel de compétences 2

Cette méthode permet, dans un premier temps, de faire l'inventaire de ses réalisations, expériences professionnelles ou non et de ses compétences. A la suite de la première auto-

¹⁴ Outil utilisé dans le cadre des bilans pour documenter, expliciter et auto-évaluer ses compétences en lien avec le référentiel

évaluation par rapport aux exigences du CFC (référentiel), il est possible de remplir des cartes de compétences qui sont directement liées au référentiel (7 modules). La première phase (étapes 1 à 3) sert donc de « réservoir » à la deuxième (étapes 4 à 6).

Les ateliers se centrent notamment sur l'élaboration des cartes de compétences. A tour de rôle, chaque candidat puise dans ses expériences et soumet sa proposition au groupe. L'objectif de ces mises en commun est de permettre au candidat de remplir ensuite ses cartes de compétences par lui-même, de singulariser son expérience et de faire ressortir les acquis de celle-ci. Tous les modules (i.e. les grandes catégories du référentiel) doivent comporter une ou plusieurs expériences/situations prouvant les compétences indispensables à cette catégorie. Les ateliers servent de repères méthodologique et conceptuel. Les candidats apprennent à rédiger des expériences en les conceptualisant, en prenant garde à la terminologie utilisée, employant la première personne et en utilisant des verbes d'action.

Le dossier remplit trois fonctions, c'est un :

- Révélateur : il fait émerger ce qui est déjà là, le met en valeur
- Outil de positionnement : il permet de situer le candidat par rapport au référentiel (auto-évaluation) de démontrer ce qu'il sait déjà et de faire ressortir les lacunes. De cette manière, le candidat comprend pourquoi certains modules sont validés et d'autres non.
- Outil principal d'évaluation diagnostique pour les experts : le dossier est le fondement, le point de départ de l'évaluation. L'évaluation peut être complétée ensuite par des entretiens, mises en situation etc.

Les ateliers sont complétés par 4 à 5 heures d'entretien individuel avec le conseiller en bilan. A cela il faut ajouter un travail à domicile de 80 à 120 heures environ pour les candidats.

Le dossier de validation prend donc la forme d'un classeur constitué de divers documents (productions personnelles du candidat, preuves, fiches de descriptions, etc...) (ANNEXE 4 : Dossier de validation, structure)

Evaluation diagnostique

Une paire d'experts évalue le dossier reçu. Il leur faut environ 10 à 15 heures d'expertise par dossier. Suite à l'évaluation du dossier, les experts voient le candidat en entretien. Le chef expert a souvent participé à ces entretiens. Certains entretiens ont été complétés par une visite sur le lieu professionnel du candidat et également pour 4 d'entre eux par la réalisation d'un mandat (fabrication d'une pièce dans un temps limité).

Formations complémentaires

Les formations complémentaires se sont organisées de manière relativement informelle. Les candidats qui n'ont pas acquis un module ont reçu toute une documentation de la part des experts et ont eu le temps de se former par eux-mêmes. La documentation fournie est la même que celle donnée aux jeunes en apprentissage. Quand les candidats se sont sentis prêts, ils l'ont signalé aux experts et ont passé un examen oral de deux heures environ. Ils ont été coachés par leurs experts de référence (les mêmes que ceux qui ont évalué leurs dossiers) et ont pu faire appel à eux en cas d'incompréhension par rapport à la matière du module.

Certification

8 candidats ont reçu leur CFC délivré par les autorités le 23 octobre 2008. (ANNEXE 5 : Remise des titres, le Nouvelliste 24.10.2008)

Les chapitres 2.3, 2.4 et 2.5 qui suivent se focalisent à tour de rôle sur 3 acteurs du projet Val-Form constructeurs métalliques.

2.3 L'angle accompagnement

Le conseiller en bilan possède une très bonne vue d'ensemble du projet. En effet, c'est lui qui coordonne les premières phases, qui accueille les candidats, qui les accompagne pour l'élaboration de leur dossier. C'est lui qui fait le lien entre experts et candidats et qui forme les experts à l'évaluation des dossiers.

Le conseiller rencontré a été très élogieux quant aux candidats. Il a dit à plusieurs reprises avoir été impressionné par leurs compétences professionnelles dans le domaine. Le point plus délicat concerne leurs compétences linguistiques. En effet, les deux candidats qui ont abandonné la procédure l'ont fait en raison de leur manque de connaissances de la langue locale (le français) et non par manque de compétences professionnelles. Des lacunes dans la langue locale pénalisent doublement le candidat : il doit suivre l'entier de la formation en culture générale, ce qui pèse lourd dans la procédure et il lui est difficile de rédiger son bilan de compétences, dossier essentiellement écrit.

Le travail avec les experts constitue une part très importante de son travail. C'est en effet le conseiller qui forme les experts à l'évaluation des dossiers. Les experts qui évaluent les dossiers sont les mêmes que les experts d'examen de fin d'apprentissage. Dans le cas d'une validation d'acquis, le mode et le contenu de l'objet d'évaluation sont différents. L'expert doit donc changer sa posture dans l'évaluation et avoir une approche plus intuitive et plus par inférence. Ce changement de paradigme au niveau de l'évaluation imposé par la validation des acquis n'est pas toujours accepté tel quel par les experts, le conseiller en bilan doit les convaincre et donner des arguments en faveur de la validation des acquis. C'est un travail délicat et il faut bien souvent faire des compromis des deux côtés.

En effet, deux visions s'opposent pour les constructeurs métalliques :

Pour le conseiller en bilan, l'évaluation doit se fonder sur les preuves apportées par le dossier. Ces preuves peuvent être de diverses nature : photos de réalisations concrètes, attestations diverses ou explicitation d'activités. Le conseiller en bilan se base sur l'expérience explicitée par le candidat pour faire émerger les compétences acquises.

Pour les experts, le dossier à lui seul ne suffit pas. Ils ont besoin *a minima* d'un entretien avec le candidat, après avoir lu et analysé son dossier. Pour certains, ils ont souhaité voir le candidat en situation professionnelle et pour 4 candidats, ils ont demandé l'exécution d'une pièce métallique, dans des conditions similaires (même plus exigeantes) à celles demandées aux apprentis pour la réalisation de leur pièce de fin d'apprentissage.

Dans ce dispositif, il semblerait que le conseiller en bilan soit pris dans une tension entre l'accompagnement du candidat et l'accompagnement de l'évaluation par les experts. En effet, ce n'est pas au conseiller de bilan que revient la responsabilité de l'évaluation, mais c'est lui qui accompagne et forme les candidats à l'élaboration de leurs dossiers et c'est lui qui forme les experts à l'évaluation de ces mêmes dossiers. Il a donc des messages à faire passer au niveau des experts.

L'évaluation des dossiers devient donc un objet de négociation entre le conseiller en bilan et les experts. Négociations qui donnent lieu à des compromis plus ou moins importants des deux côtés.

Pour le conseiller en bilan, une mise en situation comme exigée pour quatre des candidats est une modalité de preuve qui fait penser à un examen. Cela n'est pas nécessaire si le dossier de preuve est suffisamment bien étayé. Il craint également que l'entretien entre la paire d'experts et le candidat ne tourne à l'interrogatoire.

On peut constater qu'une question fondamentale reste en suspens :

Selon quelles modalités un candidat peut-il prouver ses compétences professionnelles ? Est-ce que le dossier à lui seul suffit ? Quels sont les moyens de vérifications supplémentaires que l'on peut apporter tout en restant dans une logique de preuve et non d'épreuve ? Les modalités de preuve doivent-elles être adaptées à la profession ou au public concerné ?

Néanmoins, le conseiller en bilan constate que pour beaucoup de dossiers, les experts ont fourni un rapport détaillé avec une conclusion sans ambiguïté : « aucun doute » sur la qualité des compétences professionnelles de Monsieur X.

Les points forts d'après le conseiller en bilan :

Malgré des divergences d'ordre conceptuel au niveau de l'évaluation, tous les partenaires sont arrivés à un accord et ce projet est considéré comme une réussite.

Le CFC de constructeur métallique est amplement mérité pour tous ces candidats qui sont d'excellents professionnels.

Les points faibles d'après le conseiller en bilan:

Le délai d'attente de 8 mois pour certains candidats entre la fin du bilan de compétences et l'évaluation diagnostique. Selon le conseiller en bilan, ce délai aurait pu être réduit à deux mois. Cette période de flottement est due aux agendas surchargés des acteurs de la construction.

Le conseiller en bilan regrette de perdre un peu la trace des candidats après l'évaluation diagnostique. C'est en effet l'école professionnelle de Sion et les experts qui prennent le relais pour la formation complémentaire.

2.4 L'angle expert

Le chef-expert coordonne l'équipe des experts mandatés pour l'évaluation des dossiers, il est en quelque sorte leur porte parole. Lui-même s'est chargé de l'évaluation de certains dossiers. Il a vu presque tous les candidats en entretien.

Au début du projet, il était inquiet au sujet de l'évaluation. Il avait peur qu'en tant qu'experts, ils aient du mal à évaluer les dossiers de manière juste, équitable et surtout comparable par rapport à un CFC classique.

Tous les experts ont reçu une formation sur les bases de la validation des acquis. Il estime cette introduction indispensable, tant pour lui que pour les experts. En effet, le changement de posture à adopter dans l'évaluation touche le cœur de leur activité d'expert. Ils ont besoin d'être *convaincus*, tant par la procédure mise en place que par le contenu des dossiers.

Au niveau de la procédure, le chef-expert a, dès le départ, voulu une simplification de la procédure et un allègement au niveau financier pour les candidats. Il regrette par exemple que la culture générale ait autant de poids pour la décision de validation. Selon lui, il est

dommage que des lacunes en compétences linguistiques prêterent l'obtention du CFC. Pour deux candidats notamment, la culture générale fait obstacle et leurs compétences et expérience professionnelles ne peuvent donc pas être valorisées par un CFC.

Au niveau des coûts, le chef-expert a fait beaucoup pour réduire les frais, notamment ceux de la formation complémentaire. Comme il s'agit principalement d'auto-formations coachées par les experts, le coût pour le candidat est nul.

Concernant l'évaluation des dossiers, les experts ont relevé l'excellente qualité de ceux-ci et ont apprécié l'énorme travail de préparation en amont. Mais l'examen seul des dossiers ne leur est pas suffisant pour se forger une opinion sûre et certaine du niveau de compétences des candidats. L'entretien avec le candidat est donc incontournable pour eux. Ils ont également souvent besoin de rencontrer le candidat sur son lieu de travail et éventuellement aussi de le voir effectuer une pièce.

La fabrication d'une pièce a été demandée à 4 candidats. Ceux-ci devaient la réaliser en 8 heures (contre 15 heures pour les apprentis), dans un atelier du Centre professionnel de Sion. Le matériel était fourni gratuitement.

Sur les 4 candidats, trois ont réussi et un a échoué. Ce dernier a pu régulièrement s'entraîner en atelier jusqu'à ce qu'il atteigne le niveau demandé. Cet entraînement (gratuit) correspondait à la formation complémentaire qu'il devait faire pour valider le module P4.

Pour les trois qui ont réussi, cela a permis de *lever le doute*, élément essentiel pour les experts : « Avec cette pièce, vous voyez tout et vous pouvez être sûr » s'est exclamé le chef-expert. La réussite du montage de cette pièce permet de vérifier plusieurs compétences exigées pour le module P4 « construire et monter ».

Le chef-expert mentionne le fait qu'il était un peu sceptique au début du projet, mais qu'il est maintenant de plus en plus convaincu par la validation des acquis. Il pense même que ces CFC valent plus que des CFC obtenus par voie traditionnelle. Il a eu besoin d'être entièrement rassuré quant à l'évaluation. C'était sa responsabilité et il avait peur que les exigences ne soient pas conformes à ce qui est demandé par le CFC. Il pense d'ailleurs que les exigences ont été plus élevées que pour l'obtention d'un CFC traditionnel.

Les points forts d'après le chef-expert :

Procédure simple et économique.

Tous les experts sont convaincus des qualités professionnelles des candidats. Ils n'ont pas eu l'impression de « brader » le CFC.

C'est une expérience humaine très enrichissante pour les experts ; leur rapport avec des adultes expérimentés est très différent de leur travail habituel avec de jeunes apprentis.

Les points faibles d'après le chef-expert :

Des désaccords au niveau des modalités d'évaluation entre certains membres de la CPV et les experts.

La culture générale ne devrait pas être un frein pour valider des compétences professionnelles.

2.5 L'angle candidat

Profil

Le candidat interrogé est âgé de 33 ans, marié et père de deux enfants. Il a effectué un CFC de menuisier, a ensuite travaillé pendant un an en tant qu'ouvrier menuisier. S'en est suivi une période de chômage, service militaire et succession de petits emplois. A ensuite été engagé dans une entreprise de faux plafonds. A la faillite de cette entreprise, deuxième période de chômage et stage de 6 mois en construction métallique. Pendant ce stage, il a travaillé à la réalisation de vérandas en aluminium (fenêtre et portes alu). Son CFC de menuisier l'a beaucoup aidé pour certains travaux en construction métallique, notamment pour la prise de mesures et le dessin technique. Il a ensuite été engagé dans une entreprise de construction métallique où il travaille toujours. Il est actuellement chef de chantier ; il organise le travail avec les autres employés, se charge des mesures, des devis, de la facturation, suit et coordonne les chantiers.

L'entrée dans le processus

Il a pensé à l'article 41¹⁵, mais quand il s'est adressé à l'Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand à Sion (OSP), on lui a répondu qu'une autre procédure était en train de se mettre en place et qu'il fallait patienter. Il est tombé par hasard un jour sur une annonce du Nouvelliste annonçant une séance d'information générale pour une procédure de validation des acquis menant vers le CFC. Le CFC de constructeur métallique figurait dans cette annonce.

Ses motivations sont surtout personnelles : Il voulait faire valoir son expérience dans la construction métallique et la faire reconnaître par un CFC. Cette reconnaissance, c'était surtout pour lui. Le fait d'obtenir un CFC supplémentaire est également une motivation, même s'il ne voit pas encore très bien en quoi cela pourra changer sa vie professionnelle.

Il n'a eu aucune pression de son employeur ou de son entourage. Cette décision ne vient donc que de lui-même.

Il s'est engagé dans la procédure en 2006 et a obtenu son CFC en octobre 2008.

Le dossier

Le plus contraignant et le plus impliquant pour lui a été la préparation du dossier. La recherche de documents, preuves, photos, etc. ainsi que la description et l'explication de son expérience ont constitué un énorme travail.

Il lui a fallu jongler plusieurs soirs de semaine et des samedis matins entre famille et travail pour suivre les ateliers. A cela s'est ajouté le travail à domicile qui est estimé à une centaine d'heures environ. Heureusement, il a pu préparer son dossier pendant une période peu chargée au niveau professionnel, ce qui lui a permis d'aménager son temps de travail.

Le candidat s'est senti extrêmement bien accompagné et soutenu par son conseiller en bilan qui était très à l'écoute et disponible.

L'explicitation de ses activités professionnelles a été parfois un exercice difficile : c'est la première fois qu'il devait (d)écrire son travail. C'est au niveau terminologique qu'il a rencontré le plus de difficultés : mettre des mots derrière l'activité était quelque chose de nouveau. Cela était accentué par le fait qu'il n'y avait pas de langage commun entre les

¹⁵ Cf 1.3 Cadre légal

candidats. Le conseiller en bilan n'étant évidemment pas dans la branche professionnelle non plus, il a fallu puiser dans les ressources à disposition (prescription et autres candidats) pour traduire son activité en mots explicites.

Les échanges qui ont eu lieu entre les candidats lors des ateliers ont été enrichissants. En effet, à tour de rôle, chaque candidat devait amener un exemple de sa pratique par rapport à une catégorie du référentiel. Cela a souvent donné lieu à des débats sur les façons de faire et les pratiques différentes, ainsi que sur les termes employés. Il pouvait y avoir parfois une petite compétition entre eux, mais celle-ci s'est plutôt traduite comme une émulation positive. Le candidat interrogé s'est parfois senti un peu novice dans le groupe : en effet, il était parmi les plus jeunes et bénéficiait de moins d'années d'expérience que d'autres.

L'évaluation

Les résultats de l'évaluation lui ont été remis deux mois après l'entretien avec les experts. Un module n'a pas été validé et pour un autre module, il a dû fournir un moyen de vérification complémentaire qui correspondait à la mise en situation présentée aux deux chapitres précédents. Il n'a été ni surpris, ni déçu par les résultats de l'évaluation diagnostique. Il a pu en discuter et recevoir des explications de la part du conseiller en orientation (son accompagnateur de bilan) et de la part du chef expert. Il est conscient d'avoir des lacunes pour le module théorique « technologie » et il comprend que les experts n'ont pas pu se prononcer pour le module pratique « montage », dû au fait que ses dernières expériences professionnelles se sont plutôt concentrées sur des activités de suivi de chantier et de coordination. Il a bien vécu la journée de mise à l'épreuve pour valider le module montage, même si ce n'était pas évident pour lui de se retrouver en situation d'examen, dans un atelier qu'il ne connaissait pas. D'après lui, c'était la seule façon de prouver aux experts ses compétences dans le domaine. En effet, le dossier était lacunaire sur ce point puisque il manquait un peu de pratique sur ce sujet. La visite sur son lieu de travail ne lui aurait pas non plus permis de mettre ce genre de compétences à l'œuvre. En parlant de la pièce qu'il a dû monter, il parle du fait qu'il « arrive au même résultat qu'un apprenti, mais qu'il emprunte d'autres moyens ». Cette remarque spontanée est une parfaite illustration du processus en jeu dans la validation des acquis et démontre également sa prise de conscience de la démarche.

Le bilan

Le candidat interrogé porte un regard différent sur son travail : il dit « je me rends compte que j'ai fait pas mal de choses et que mis bout à bout, ça fait une bonne expérience : ça je sais faire et ça je ne sais pas faire. Il y a certaines choses qui font moins peur qu'avant parce qu'on sait qu'on les a réalisées et qu'on est passé par ces étapes. Le fait de l'avoir mis sur papier, ça donne confiance, si on va chercher dans nos expériences ».

Deux éléments ressortent de ce constat :

- Une prise de conscience des acquis faite sous une forme d'auto-évaluation (bilan de compétences), ainsi qu'un gain de confiance en ses propres capacités. Il a dit à plusieurs reprises que cette démarche lui avait donné plus confiance en lui.
- Au niveau des apprentissages, il est intéressant de relever : « j'ai appris quelque chose : les termes techniques. Avant, je faisais les opérations, maintenant je sais ce que je fais. Je sais donner une appellation à ce que je fais ». Cette stabilisation du lexique professionnel, ainsi que l'explicitation de ses activités, aura donc été formatrice pour lui.

Le fait d'avoir un CFC de plus est également important. En plus d'être une reconnaissance de son expérience, c'est un plus pour l'avenir, même s'il ne voit pas encore très bien en quoi ce CFC va changer sa vie professionnelle pour l'instant.

Le bilan de l'expérience est extrêmement positif pour ce candidat. Ses quelques réserves concernent le temps d'attente un peu long depuis la remise de son dossier, ainsi que des informations parfois lacunaires ou qu'il a dû aller chercher par lui-même par rapport aux

transitions entre les phases de la procédure et concernant les modalités de formations complémentaires. Cet élément est corroboré par le conseiller en bilan qui regrette n'avoir plus de prise sur la procédure après l'évaluation diagnostique.

Par contre le candidat a souligné à plusieurs reprises l'extrême disponibilité et l'implication de tous ses interlocuteurs.

3. Conclusion et Bilan du projet

Ce projet est une bonne illustration du fonctionnement cantonal suisse, avec une initiative largement soutenue par l'association faîtière cantonale régionale (le Bureau des métiers). A l'origine, ce sont surtout des personnes motivées qui se sont beaucoup impliquées pour la réalisation de ce projet innovant.

Bien que la procédure Val-Form soit fonctionnelle depuis quelques années, une CPV¹⁶ doit néanmoins être créée spécifiquement pour chaque nouveau projet. Ceci implique trouver un terrain d'entente entre les différents membres de la CPV et opérationnaliser une procédure pour un nouveau métier (i.e. une profession qui n'avait pas encore fait l'objet d'une validation des acquis).

Si les discussions au sein de la CPV n'ont pas toujours été faciles, les difficultés ou réticences ont toujours été clairement posées sur la table et ouvertement débattues.

En effet, pour chaque profession, les permanents de la procédure Val-Form, qui sont les conseillers en bilan, doivent rencontrer les autres membres de la CPV. Ce sont des mondes différents qui se rencontrent et cela donne lieu à de nombreux débats, négociations et accords. Ce cheminement vers une solution qui satisfait peu ou prou tous les partenaires est un passage obligé afin que chacun puisse arriver à la conclusion de la validité et de la légitimité de la procédure de validation des acquis pour une profession spécifique. Cette légitimité ne se décrète pas ; elle doit se « vivre », se pratiquer et se confronter aux obstacles de la prescription et/ou de l'idéal.

Les divergences au sujet de l'évaluation montrent que le changement de paradigme imposé par la validation des acquis se fait progressivement. La pièce demandée aux 4 candidats comme outil de vérification complémentaire a été vue comme une mise à l'épreuve par le conseiller en bilan, tandis que pour le chef-expert, elle a été le moyen indiscutable de prouver les compétences de ces candidats et de n'avoir ainsi aucun doute.

Cela pose une question fondamentale : Les modalités de preuve doivent-elles être les mêmes pour toutes les professions ou doivent-elles être adaptées à la profession ou au public concerné ?

Un des débats récurrents au niveau national est la légitimité de l'obtention d'un CFC par validation d'acquis, avec la crainte de délivrer des CFC « au rabais ». Pour ce projet précisément, il est intéressant de constater que même avec des désaccords de taille, le conseiller en bilan, les experts et le chef-expert arrivent à la même conclusion : il n'y a aucun doute quant à la valeur du CFC qui est délivré à ces candidats. On voit donc que même si parfois les chemins empruntés pour arriver à cette certitude sont différents, le résultat montre une réussite faite de négociations et de compromis.

¹⁶ Pour rappel : CPV = Commission professionnelle de validation qui regroupe deux représentants des OMT concernées par le titre visé, le chef expert du domaine concerné, un représentant de l'office d'orientation qui assure la présidence de la commission et un représentant de l'institution de formation du domaine concerné

Il faut souligner le cheminement fait notamment par le chef-expert, qui semblait un peu sceptique et suspicieux au début de la procédure et qui à la fin, la défend avec conviction.

Le candidat interrogé s'est engagé dans la procédure essentiellement pour des motifs intrinsèques. Sa démarche ne répond donc pas à une demande de réinsertion professionnelle ou de requalification, ni à une volonté d'intégration, comme cela peut être le cas pour certains migrants. Ce candidat, parfaitement intégré professionnellement et socialement, est donc allé chercher, par le biais de Val-Form, une reconnaissance de son expérience professionnelle. Il est intéressant de relever que ce candidat mentionne l'aspect formateur de la procédure ainsi que l'accroissement de la confiance en soi qui s'en est suivi.

Glossaire

- CFC Certificat fédéral de capacité
 CFPS Centre de formation professionnelle de Sion
 CPV Commission professionnelle de validation
 DECS Département de l'éducation, de la culture et du sport du canton du Valais
 OFFT Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
 ORP Office régional de placement
 OSP Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand

Références

Références bibliographiques :

- Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand (2006). Procédure Val-form : définitions et principes. Val-Form.
http://www.vs.ch/NavigData/DS_255/M3935/fr/Valform_definition-et-principes.pdf
 (page consultée le 12.02.2009)
- Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand (s.d.). *Procédure Val-Form : la mise en place du dispositif en dix étapes*. Document non publié. Sion : Val-Form.
- Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand (2007). *Procédure Val-Form : rapport intermédiaire, état des lieux au 30 juin 2007*. Sion : Val-Form.
http://www.vs.ch/NavigData/DS_255/M3935/fr/val-form_rapport2007.pdf (page consultée le 12.02.2009)
- Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand (2007). *Procédure Val-Form : synthèse du rapport 2007 du projet et dispositif Val-Form*. Sion : Val-Form.
http://www.vs.ch/NavigData/DS_255/M3935/fr/val-form_resume_rapport2007.pdf
 (page consultée le 12.02.09)
- Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand (s.d.). Procédure Val-form : *Bilan de validation des acquis : méthode en 6 étapes*. Document non publié. Sion : Val-Form
- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (2006). *Plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale*. Berne : OFFT
- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (2008). *Validation des acquis : donner une valeur à l'expérience : guide national (2^e éd.)*. Berne : OFFT

Sites consultés :

- Val-Form : <http://www.vs.ch/Navig/navig.asp?MenuID=3935&RefMenuID=0&RefServiceID=0>
 Projet national « Validation des acquis » : <http://www.validacquis.ch>