

Reconnaissance et validation des acquis

La Suisse dispose d'un bon concept
en faveur de la reconnaissance de
l'apprentissage par l'expérience



valida

Donner une valeur à l'expérience
Der Erfahrung einen Wert verleihen
Valorizzare l'esperienza

Les arguments

Personnes

Entreprises

Cantons, l'OFFT, les associations professionnelles et instituts de formation

Aujourd'hui, les connaissances et les compétences forment le bagage indispensable à une bonne intégration dans le monde du travail. Il est plus important de reconnaître les compétences existantes – permettant ainsi à la personne de renforcer sa confiance en soi, son goût pour l'apprentissage et son employabilité – que de savoir où et comment ce bagage a été acquis.

Force est de constater que les changements qui s'opèrent de nos jours, tant dans l'économie que dans le monde du travail, sont extrêmement rapides. Il est donc devenu nécessaire pour les travailleurs de développer continuellement de nouvelles compétences ou de faire évoluer les compétences déjà acquises. C'est pourquoi il est capital de pouvoir faire reconnaître ces acquis à leur juste valeur. L'apprentissage non formel, acquis par l'expérience hors du système scolaire, doit ainsi bénéficier de la même reconnaissance que tout cursus de formation formel (apprentissage ou études sanctionnées par un diplôme, un certificat, une attestation ou autre justificatif).

Notons ici que dans le cadre de la Déclaration de Copenhague¹⁾, ratifiée par 31 pays en 2002, la reconnaissance et validation des acquis a été placée au coeur des préoccupations. Ce point doit en effet en effet permettre une reconnaissance des compétences sur une échelle internationale et ainsi faciliter la libre circulation des personnes.

¹⁾ Déclaration de Copenhague, Nov. 2002, pour «une collaboration plus forte dans la formation professionnelle, entre autre par un cadre de transparence pour les compétences professionnelles», www.ec.europa.eu.

C'est en 2004 que l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) lançait un projet intitulé « Validation des acquis «avec, en mire, l'élaboration des conditions-cadre qui permettraient d'asseoir un système de reconnaissance et validation des acquis. Aussi, depuis juillet 2007, le «Guide national pour la validation des acquis²⁾» est-il entré en vigueur. Ce guide, sous-titré «Donner une valeur à l'expérience» reprend le slogan de notre association Valida (qui n'est autre que notre leitmotiv depuis le commencement de nos activités.)

Le travail préliminaire de type conceptuel aujourd'hui terminé, il en va désormais du devoir des protagonistes de la formation professionnelle de mettre en place les conditions-cadre qui permettront de véritablement faire ressortir l'expérience (apprentissage non formels). La mise en place des conditions-cadre doit donc permettre à toute personne qui le souhaite de faire valoir de manière officielle, les apprentissages acquis de manière non formelle. Ceci notamment par l'obtention d'un certificat, tel qu'il peut être obtenu au terme d'un cursus de formation formel. La Confédération a défini un cadre dans le Guide national et ses annexes, il est temps aujourd'hui que les cantons, les associations professionnelles et les organisations du monde du travail agissent à leur tour.

En Suisse, la reconnaissance des savoirs et compétences acquis de manière non formelle se situe pour l'heure au stade des préliminaires. En effet, seuls quelques cantons octroient cette reconnaissance. Une reconnaissance qui, il faut bien le dire, se limite à certains CFC et quelques brevets fédéraux (quelques titres de type Brevet fédéral, lesquels peuvent être obtenus par le biais d'une validation des acquis). Dans les cantons du Valais et de Genève, l'obtention de certificats cantonaux dans plusieurs professions est également possible à travers la validation des acquis. D'autres cantons suivent en matière de validation des acquis.

²⁾ Réf. www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung

Concrètement, cette valorisation de l'expérience s'effectue en trois étapes: la découverte, la description et la reconnaissance des compétences. Les deux premières phases du travail – découverte et description – sont réalisées (essentiellement) par la personne concernée de manière accompagnée. Cette démarche consiste à rédiger dans le processus de bilan de compétences³ le dossier nécessaire pour la phase d'évaluation permettant la reconnaissance des acquis. Nous noterons ici que l'inventaire des compétences présente une valeur importante, tant pour son auteur que pour le monde du travail, comme le démontre d'ailleurs une vaste étude menée par le Zukunftszenrum Tirol à Innsbruck, «Evaluation du bilan de compétences⁴».

Pourquoi Valida?

L'Association Valida a donc été fondée avec, pour objectif, de faire émerger dans notre pays la notion de reconnaissance et validation des acquis; l'un des buts centraux visant d'une part à créer en Suisse un système de reconnaissance et validation des acquis et, d'autre part à garantir la qualité des processus inhérents à ce système.

Nous notons par ailleurs que l'information, l'argumentation et la sensibilisation font encore cruellement défaut dans ce domaine. Aussi, l'association Valida souhaite-t-elle apporter sa pierre à l'édifice, notamment à travers le présent argumentaire. Nous espérons ainsi opérer un rapprochement du monde politique vers l'idée que la reconnaissance et validation des connaissances et compétences acquises par l'expérience (apprentissage non formels) doit être traitée de manière urgente et concrète.

³ Un bilan de compétences permet d'établir la liste de toutes les compétences acquises dans le cadre de la profession ou en dehors de celle-ci. Le bilan s'effectue dans le cadre d'un accompagnement ou non.

⁴ Voir www.zukunftszentrum.at, Evaluation der Kompetenzenbilanz, Ergebnisbericht

Les arguments

Personnes



1. Il n'y a pas qu'à l'école que l'on apprend

Des études sérieuses le prouvent! En effet, chez une personne adulte, 70%⁵ des compétences ne sont pas acquises à l'école ou par voie de formation⁶, mais au travail, pendant les loisirs, en famille ou encore lors de la pratique de hobbies. Les apprentissages s'effectuent donc dans des contextes très divers et de différentes façons. En outre, la majeure partie du savoir s'acquiert de manière active, dans l'exercice de tâches concrètes.

⁵ Parmi les premiers: Edgar Faure et al: Learning to be. The World of Education Today and Tomorrow, UNESCO, Paris 1972

⁶ On parle ici d'apprentissage non formel par opposition à l'apprentissage formel en école, dans le cadre de cours ou de formation de tout genre. Voir également le *lexique des termes techniques à la fin de cet argumentaire.*

2.

La reconnaissance des compétences renforce la confiance en soi

En répertoriant, sous forme d'un bilan, toutes les connaissances et compétences acquises par l'expérience, la personne prend conscience par elle-même de ses propres aptitudes. Ce bilan de compétences renforce la confiance en soi, ainsi que l'assurance, et permet d'élargir les perspectives individuelles.

3.

La reconnaissance des acquis encourage la formation tout au long de la vie

La reconnaissance de l'expérience en tant que compétence encourage à poursuivre une formation par la voie traditionnelle. La reconnaissance de l'expérience motive en effet la personne à compléter ultérieurement son bagage ou à en augmenter le niveau par une formation formelle. Il devient alors plus facile d'intégrer la notion de formation continue.

4. Acteur de sa propre carrière

En général, le bilan de compétences s'effectue dans le cadre d'un accompagnement et aboutit à une évaluation objective de ses propres aptitudes. Ce bilan individuel est la précieuse première pierre qui permettra de planifier de manière optimale et réaliste, puis de construire l'avenir professionnel.

5. Reconnaissance par l'entreprise de sa valeur personnelle

Nous ajouterons qu'une personne consciente de son propre niveau de compétences présente une certaine assurance en termes de savoir et de savoir-être; elle se sent reconnue en tant que membre d'un groupe. De ce fait, ses possibilités de choix s'élargissent ; elle devient disponible et mobile sur le marché du travail.

6. Augmentation de la mobilité et de l'employabilité

La reconnaissance officielle de l'apprentissage non formel se révèle à tout point de vue positif pour la personne concernée. Elle augmente en effet ses chances d'accéder à un emploi ou à une promotion; elle renforce sa position au sein de l'entreprise et lors de négociations de salaire. Enfin, la connaissance acquise par l'expérience revêt une importance primordiale dans la pratique professionnelle, autrement dit une valeur énorme pour l'entreprise.

7. Rationaliser sa formation

La reconnaissance des apprentissages non formels peut aboutir à l'obtention de titres, certificats et diplômes, ceci en comblant uniquement les connaissances manquantes. L'on tend ainsi vers les objectifs en laissant de côté la matière déjà acquise, autrement dit en économisant beaucoup de temps. Un système de formation qui reconnaît à valeur égale l'apprentissage formel et l'apprentissage non formel se révèle donc à la fois efficace et économique.

8. Reconnaissance et validation des acquis – Pour qui?

La reconnaissance et validation des acquis se veut une chance pour toutes celles et ceux qui acquièrent des compétences et aptitudes nouvelles, que ce soit dans le cadre professionnel ou extra-professionnel. Mais tout particulièrement pour:

- Les personnes dotées d'une expérience professionnelle qui n'ont pas suivi – ou que partiellement – de formation formalisée
- Les personnes avec parcours interrompus ou atypiques, au bénéfice d'expériences professionnelles diverses; également les hommes et les femmes qui ont mis entre parenthèses leur vie professionnelle pour se consacrer à leur famille.
- Les immigrants qui ne disposent pas de titres reconnus en Suisse – personnes détentrices de titres acquis dans leur pays d'origine et au bénéfice d'une expérience professionnelle.
- Les personnes pour lesquelles il s'avère plus facile d'acquérir des compétences par la voie non formelle (par l'expérience) que par la formation formelle.

1. Utilisation optimale des ressources

Lorsque les compétences sont mises en évidence, tant pour l'entreprise que pour le collaborateur, ce dernier se sent valorisé et peut s'engager entièrement dans son travail. Une plus-value à la fois pour le collaborateur et pour l'entreprise.

2. Renforcer la compétitivité

Le bilan de compétences peut permettre de mettre en lumière des compétences spécifiques liées à une activité ou une entreprise. Connaître les compétences à disposition s'avère essentiel pour l'entreprise afin de gagner en performance et compétitivité.

3. Maîtrise des investissements en temps et en argent

Le processus de validation permet de réduire les temps et coûts de formation. Des plans de formation individualisés permettent de ne suivre que les compléments de formation nécessaires et ainsi de maîtriser les investissements.

4. Capacité d'action élargie et performance renforcée

L'entreprise doit pouvoir compter sur un personnel motivé, capable de faire face à des situations inhabituelles et de s'intégrer à différents types de groupes. Le bilan de compétences répond à ce besoin; il permet un renforcement de la confiance en soi, de la personnalité et de la capacité de réflexion, autant d'aptitudes utiles au quotidien dans le travail.

5. Exigences et encouragement fondés sur les compétences

S'il peut démontrer ses compétences, tout collaborateur est par conséquent à même de répondre à des exigences. Encouragé par l'entreprise, il n'en est que plus motivé et performant; sa loyauté envers l'entreprise est accrue. Au contact de la clientèle, le collaborateur peut réellement offrir une prestation de service. Ce type de situation n'est envisageable, bien entendu, que si l'entreprise est dotée d'une bonne connaissance des compétences de ses collaborateurs, ceci quelle que soit la manière dont les apprentissages ont eu lieu.

6. Base solide pour le recrutement

En se faisant une idée juste de ses futur(e)s collaborateurs(trices), l'entreprise est à même de garantir l'adéquation optimale entre ses propres exigences et les compétences dont dispose le candidat. Il est donc nécessaire que les connaissances et les compétences individuelles apparaissent clairement lors de l'engagement.

Cantons, l'OFFT, les associations professionnelles et instituts de formation

1. Efficacité et rendement

Le temps passé à former des personnes déjà en possession de certaines connaissances ou compétences relève du gaspillage! A contrario, la mise en évidence et la reconnaissance des compétences – même empiriques – constituent une base solide à un système de formation qui encourage la formation continue individuelle.

Un système de formation tourné vers l'avenir vise deux axes parallèles: la formation formelle d'un côté et l'apprentissage non formel de l'autre. Ces deux axes doivent être traités à valeur égale. Autrement dit, l'apprentissage par l'expérience, non formel – au cours duquel les personnes acquièrent en fait la majeure partie de leurs compétences – ne doit en aucun cas être sous-estimé.


2. Gestion de carrière

La mise en évidence des compétences et aptitudes est indispensable, tant au cours de la formation qu'au cours de la vie professionnelle. Elle permet une orientation efficace des personnes, que ce soit vers une activité professionnelle appropriée ou vers une formation correspondant à un besoin manifeste. La formation continue, non formelle, allie ainsi activités et expériences et ne ressemble plus à un cauchemar de formalités administratives.

3. Soutien à l'insertion professionnelle et à la recherche d'emploi

La reconnaissance des apprentissages, qu'ils soient de type formel ou non formel, soutient l'intégration et permet une collaboration optimale dans bien des domaines. Sont concernés par l'intégration, différents publics cible: migrants, hommes et femmes reprenant une activité professionnelle après une interruption, chômeurs et demandeurs d'emploi. Notons que des possibilités d'intégration signifient des ouvertures sur le marché du travail.





La Suisse dispose
de bonnes
conditions-cadre
en faveur de la
reconnaissance de
l'apprentissage par
l'expérience



Le système suisse de validation des acquis repose sur quatre piliers bien distincts (www.validacquis.ch)

1 Informations et conseils

Pour la personne concernée, il s'agit à ce stade de découvrir en quoi consiste le processus de validation des acquis, puis de décider d'entrer dans ce processus ou d'y renoncer.

2 Le bilan de compétences

Ce bilan consiste à dresser un inventaire des compétences et à les décrire de manière détaillée. Le bilan peut être effectué individuellement ou dans le cadre d'un accompagnement.

3 L'évaluation

L'ensemble des compétences est évalué par des experts en vue de l'obtention d'un titre reconnu. La mise en rapport des compétences et des exigences peut faire apparaître d'éventuels besoins en formation complémentaire.

4 La certification

Lorsque les conditions à l'obtention d'un titre sont remplies – soit qu'elles puissent être formellement justifiées ou qu'elles fassent l'objet de procédures de qualification – le(la) candidat(e) se voit remettre le titre ad hoc.

Le processus de validation achevé débouche sur le même certificat que celui obtenu au terme d'une formation traditionnelle sanctionnée par un examen final.



Der Erfahrung einen
Wert verleihen



Donner une valeur
à l'expérience

Devenir membre
ou obtenir des
informations

www.valida.ch