

# La validation des acquis de l'expérience en Suisse : quel rôle pour l'orientation ?

Grégoire Évéquoz<sup>1</sup>

Directeur général, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, Genève, Suisse

## Résumé

La validation des acquis de l'expérience est une démarche permettant à une personne d'obtenir tout ou partie d'un diplôme reconnu officiellement sur la base de son expérience. Au-delà de cette finalité et d'autres enjeux économiques et sociaux, l'auteur part de la thèse que la VAE est avant tout une démarche identitaire dont on peut bien percevoir les effets sur la dynamique personnelle. Il met en évidence ensuite comment sur cette base théorique les milieux de l'orientation ont en Suisse, comme précurseurs, pu jouer un rôle majeur dans le développement de cette procédure et ceci dans une perspective historique allant du début des années 90 à aujourd'hui. Cette forte implication institutionnelle et méthodologique de l'orientation est mise étroitement en perspective avec le système suisse de la formation, dont les grandes spécificités sont également rappelés.

## Abstract

*Credit for life and work experience is a procedure which enables one to obtain an officially recognised diploma, or part of a diploma, on the basis of one's experience. Beyond this finality and other economic and social interests, the author has based his work on the fact that credit for life and work experience is above all an identity process the effects of which can really be perceived on one's personal dynamics. He then highlights how, on this theoretical basis, the career counselling environment in Switzerland, as a precursor, has played a major role in the development of this procedure from a historical perspective from the early 90's until today. This strong institutional and methodological implication of counselling is put into close perspective with the Swiss training system the specificities of which are also recalled.*

MOTS-CLÉS : validation des acquis de l'expérience, identité, formation professionnelle

KEYWORDS: *Credit for life and work experience, identity, vocational training*

## Introduction

Définie comme une procédure standardisée et réglementée permettant à une personne d'obtenir tout ou partie d'un diplôme officiel, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est encore très récente en Suisse. Au niveau national, c'est seulement depuis 2004 que la loi fédérale sur la formation professionnelle prévoit une telle possibilité. Depuis cette date, des procédures nationales se sont mises en place dans toutes les régions du pays.

Après avoir défini les contours du système éducatif suisse, étape essentielle pour saisir les enjeux de la VAE et son fonctionnement, nous tenterons de comprendre quel a été par le passé et quel est aujourd'hui le rôle de l'orientation dans ce domaine. L'orientation est ici appréhendée dans un double sens. D'un point de vue institutionnel tout d'abord. Chaque canton est tenu selon la loi fédérale d'avoir un service public cantonal d'orientation. Ces services sont réunis au sein d'une conférence nationale officiellement reconnue. Les professionnels travaillant dans ces services sont soumis à des prescriptions précises en matière de formation. Ils sont formés dans des Hautes Écoles et en Suisse romande en tout cas bénéficient généralement d'une **formation en psychologie**. D'un point de vue professionnel ensuite. Sur la base des travaux d'Aubret et collègues (1989), nous définissons ici l'orientation comme un corpus de pratiques et de théories liées à un champ vaste mais défini, celui du choix scolaire et professionnel, de la carrière professionnelle, de l'insertion, et plus récemment de la gestion des compétences. S'intéresser au rôle de l'orientation dans la VAE c'est à la fois mettre en exergue comment ces

services et leurs acteurs s'y sont impliqués, et comment les outils de l'orientation y ont été intégrés, en précisant qu'en Suisse l'orientation a été pendant très longtemps profondément marquée par les pratiques scolaires. S'intéresser au rôle de l'orientation par rapport à la validation des acquis c'est donc décrire la mutation faite au cours de ces vingt dernières années par l'orientation Suisse, au double sens défini plus haut. C'est également appréhender comment l'orientation s'est progressivement appropriée des problématiques et des thématiques qui jusque-là lui étaient étrangères comme le chômage, la sous-qualification ou la mobilité professionnelle.

Une fois la VAE et l'orientation définies, reste encore à rappeler que la Suisse est une confédération de 26 cantons qui sont chacun soumis à leurs propres lois, mais qui doivent aussi prendre en compte des législations fédérales ce qui peut parfois rendre la perception des choses un peu complexe de l'extérieur. Sans oublier que quatre régions linguistiques constituent ce pays, chacune avec sa culture spécifique, sa sensibilité, sa proximité avec ses voisins étrangers. Évoquer la question de la VAE en Suisse dans la formation professionnelle, c'est prendre en compte tout cela.

## La formation professionnelle dans le système éducatif Suisse

Le système éducatif suisse est organisé en quatre niveaux : le primaire jusqu'à 12 ans ; le secondaire I de 12 jusqu'à 15 ans, âge qui marque la fin de la scolarité obligatoire ; le secondaire II, dit aussi enseignement post-obligatoire qui comprend à la fois la formation générale (gymnase, école de culture générale) qui se termine par la maturité gymnasiale ou spécialisée et la formation professionnelle sur laquelle nous reviendrons ci-dessous ; enfin le niveau tertiaire qui inclut les Universités et les Hautes Écoles Spécialisées.

La formation professionnelle comprend trois filières différentes. L'attestation fédérale en deux ans, qui est une formation adaptée pour des jeunes en difficulté ; la formation initiale en trois ou quatre ans qui permet d'obtenir le Certificat fédéral de capacité ; la filière maturité professionnelle qui en partie repose sur le même programme que le CFC avec de la culture générale en supplément et qui ouvre également l'accès aux Hautes Écoles Spécialisées.

### *Un diplôme avec une forte et large reconnaissance sociale*

La validation des acquis en Suisse concerne aujourd'hui essentiellement le Certificat fédéral de capacité (CFC) même si des expériences sont en cours maintenant également au niveau tertiaire. C'est cependant un secteur très important. Quantitativement 54 % des jeunes d'une classe d'âge obtiennent ce diplôme qui va leur permettre d'être considérés comme des personnes bien qualifiées. Il existe aujourd'hui en Suisse plus de 250 formations de ce type couvrant tous les secteurs professionnels. Le CFC peut s'acquérir soit en formation duale (une partie de la formation en école, une partie en entreprise) soit totalement en école. Il n'y a pas en Suisse d'autres certifications officielles pour ce niveau. C'est une spécificité et une originalité helvétique, si on se réfère à certains pays, comme la France ou l'Angleterre, dans lesquels on peut retrouver jusqu'à 5 ou 6 types certifications différentes pour ce même niveau.

Le CFC possède donc un très bon niveau de reconnaissance sociale (Dubs, 2006) qui favorisera un sentiment de citoyenneté au sens où l'entend Delors (1996). Contrairement au CAP en France par exemple (Certificat d'aptitude professionnelle), considéré presque comme une sous-qualification, le CFC, comme diplôme professionnel est très valorisé en Suisse par les milieux économiques et considéré comme le niveau de qualification de base. Avoir son CFC c'est quasiment une garantie d'emploi. Ceci se concrétise notamment par un bon niveau d'employabilité et le succès rencontré sur le marché du travail par les jeunes porteurs de ce diplôme, comme le relève le récent rapport sur l'Éducation en Suisse (CSRE, 2010).

## *Une organisation qui repose sur trois grands partenaires*

Permettre la validation des acquis pour le CFC, c'est introduire une innovation qui va toucher le cœur du système de formation suisse ainsi que son organisation. Celle-ci repose sur trois partenaires. La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (associations professionnelles, partenaires sociaux).

La Confédération, par l'intermédiaire d'un Office fédéral (OFFT) rattaché au Département de l'Économie a la compétence de piloter le système fédéral de la formation en veillant à l'application de la loi fédérale, à la qualité du système, ainsi qu'au financement d'une partie de la formation professionnelle. C'est elle qui édicte les ordonnances de formation, qui réglemente chacune d'elles et qui fixe les exigences liées aux procédures de qualification (examens). Aucun autre Office, ni ministère n'a en charge de la formation professionnelle. Toutes les professions de la santé, du social, de la nature et de l'environnement, de la construction, de la technique, de l'hôtellerie de la restauration, des arts, du commerce dépendent de ce même ministère et d'une même loi fédérale. Le contenu des formations et des épreuves d'examen est défini par les organisations du monde du travail. Ce sont elles qui vont nommer les experts qui vont faire passer les examens. C'est une autre particularité de notre système de formation qui donne donc beaucoup de poids aux milieux professionnels comme l'a relevé la dernière évaluation récente faite par l'OCDE sur le système suisse de formation professionnelle (2009) qui insiste sur cette bonne adéquation entre les besoins de l'économie et les compétences acquises en formation. Ceci explique en partie aussi le taux traditionnellement très faible de chômage des jeunes en Suisse en comparaison internationale. Selon les chiffres d'Eurostat, publiés en 2009, 18 % des jeunes européens de 15 à 24 ans sont au chômage (blogdelorientation.com). Ce taux est de 33,6 % pour la France. En Suisse, selon les chiffres du Secrétariat à l'économie, le taux de chômage des jeunes (14-24 ans) était de 4,5 %.

Enfin les cantons ont pour tâche de mettre en œuvre le système de formation professionnelle et de faire dispenser l'enseignement dans des centres de formation, qui peuvent être d'ailleurs privés ou publics. Les cantons délivrent aussi par délégation de la Confédération les diplômes et contrôlent la conformité des procédures de qualification aux ordonnances de l'ensemble de la formation, en école ou en entreprise. Il existe dans chaque canton un Office cantonal de la formation professionnelle. Dans presque tous les cantons, ces Offices sont rattachés aux départements de l'éducation.

Il est prévu dans ce cadre général que des expériences pilotes en matière de formation ou de qualification puissent être tentées, que ce soit à l'initiative des cantons ou des associations professionnelles. Très souvent d'ailleurs lorsqu'il y a une innovation, celle-ci est d'abord expérimentée à un de ces niveaux avant d'être généralisée dans toutes les régions et dans tous les métiers. La loi fédérale encourage les projets et prévoit une partie de leur financement.

## *Des liens fonctionnels avec les services de l'orientation*

Cette rapide présentation le montre : la formation professionnelle en Suisse est d'une certaine complexité vu l'implication de la Confédération, des milieux professionnels et le rôle joué par les cantons. Ces éléments influenceront bien entendu le système de validation des acquis qui sera construit.

Il reste à considérer maintenant comment sont organisés l'orientation ainsi que ses liens avec la formation professionnelle. Comme déjà dit dans l'introduction, chaque canton a un service cantonal, dont la mission est d'aider les jeunes et les adultes à faire des choix scolaires et professionnels et ceci tout au long de leur vie. Les services ont des lieux d'accueil et de réception pour le public adulte et hors institution avec des centres de documentation, mais assurent également des consultations dans les établissements scolaires. En Suisse romande, les conseillers-ères en orientation ont en principe tous une formation de base en psychologie et une spécialisation en orientation donnée par l'Université de Lausanne. Cette formation met l'accent à la fois sur la psychologie du conseil, les théories du choix scolaire et professionnel et la gestion de carrière.

Au niveau de leur rattachement, dans plus de la moitié des cantons suisses, les services d'orientation sont liés aux Offices cantonaux de la formation professionnelle, ceci pour des raisons historiques. Comme indiqué plus haut, le système de la formation occupant une place très importante en Suisse et constituant une des filières les plus choisies, il y avait une certaine logique à ce rattachement.

Ceci pourra avoir des incidences par rapport à l'essor de la validation des acquis. Ces services jusque-là n'intervenaient absolument pas sur le processus de formation lui-même en tant que tel et sur la qualification professionnelle. Leurs actions se situaient bien en amont, au moment où il s'agissait d'aider les jeunes à s'orienter dans une filière, qu'elle soit d'ailleurs scolaire ou professionnelle.

## La validation des acquis de l'expérience : une démarche identitaire

La validation des acquis comme l'ont bien mis en évidence Farzad et Paivandi (2000) se situe autour de nombreux enjeux sociaux, économiques et individuels. Dans ce dernier cas, des auteurs tels que Mucchielli (1986), Pineau (2000), Dominice (2000), Dubar (1996) et récemment encore Boutinet (2009) ont largement mis en évidence que **la validation des acquis, comme tout acte de reconnaissance, touche directement et prioritairement la sphère identitaire**. En cela, nous considérons que la VAE constitue un intérêt théorique et méthodologique majeur pour la psychologie de l'orientation et qu'elle amène à s'interroger, après avoir rappelé la définition de l'identité et de ses éléments, sur la manière dont elle peut renforcer la dynamique et la quête identitaires.

### *L'identité et ses éléments constitutifs*

Selon Tap (1996 ; 1998 ; 2005) l'identité peut être définie comme l'ensemble des représentations et des sentiments qu'une personne va développer à propos d'elle-même. L'identité va permettre à la personne de se réaliser elle-même dans une société et dans une culture donnée en relation avec les autres. Au-delà de ses éléments bien connus, l'auteur rappelle de manière éclairante les éléments constitutifs de l'identité à travers cinq éléments interdépendants : la continuité, la diversité, l'unicité, la réalisation de soi par l'action, l'estime de soi :

- la **continuité**, c'est-à-dire le besoin de voir les liens qui existent entre ce que j'étais par le passé et ce que je suis aujourd'hui, d'intégrer mes expériences passées, de leur donner une forme d'actualisation à travers ce que je suis. Elle est liée à un sentiment de stabilité et de cohérence ;
- la **diversité**, c'est la nécessité d'intégrer dans mon identité les différentes facettes du moi, de ce que je suis dans ma vie privée, dans mon travail, dans mes loisirs ;
- **l'unicité** constitue le sentiment que je suis original, unique, différent des autres, dans ma manière d'être, de vivre, d'apprendre, de travailler, etc. C'est un besoin d'être distingué des autres, de la masse ;
- la **réalisation de soi par l'action** renvoie à différents aspects primordiaux. Nous sommes à travers ce que nous faisons et la visibilité de ce que nous réalisons, comme l'a bien mis en exergue de Botton (2009). Le discours sur la compétence (Évêquoz, 2004) reprend aussi ces deux éléments, la capacité d'agir mais aussi la nécessité pour exister que la compétence soit reconnue ;
- **l'estime de soi** et le besoin de renforcer un sentiment de valeur personnelle, à ses propres yeux et à ceux d'autrui. Une estime de soi élevée entraîne la satisfaction et le bien être psychologique (Lévy-Leboyer, 1993).

Si l'on se réfère aux travaux de Boutinet (1998), **l'identité de l'adulte est aujourd'hui malmenée en fonction de toute une série de phénomènes, dont la montée de l'individualisme, la perte de repères sociaux et institutionnels**, ainsi que la **succession de crises** (Attali, 2009). Ceci vient renforcer l'intérêt et l'actualité de la thèse selon laquelle, la VAE peut aujourd'hui constituer un marqueur, voire un rituel, identitaire efficace et pertinent.

### *L'identité et ses éléments constitutifs*

Le travail d'explicitation des acquis, l'analyse du parcours professionnel et enfin le processus par lequel des instances professionnelles attestent d'une reconnaissance officielle s'inscrivent profondément

dans les différentes dimensions constitutives de l'identité mentionnées plus haut : à savoir qu'elles favorisent la restauration de la continuité et de la stabilité par la mise en perspective des expériences passées avec le présent ; qu'elles s'appuient sur la diversité de la personne en intégrant sa vie professionnelle mais aussi sa vie personnelle ; qu'elles partent toujours du parcours singulier de la personne ; qu'elles valorisent avant tout ce qui est lié à l'action, aux réalisations individuelles ; enfin le processus de reconnaissance à la fois personnelle et institutionnelle apporte une forte valeur ajoutée pour l'estime de soi.

Dans une étude menée en 2004 sur les effets de la validation des acquis pour les personnes, Morand-Aymon a pu confirmer avec beaucoup de pertinence que les effets les plus manifestes de la validation des acquis sur le plan personnel « [...] sont relatifs à des transformations identitaires, propices à la revalorisation de l'image de soi et à la confiance en soi, et qui génèrent toujours une dynamique d'ouverture, de culture, de changement » (p. 22). Cet auteur a également pu mettre en évidence que le bilan et la validation des acquis constituent une expérience personnellement transformante : « Les activités de réflexion et d'auto-analyse qui sont au centre de la procédure débouchent la plupart du temps sur des changements dans la perception de soi » (p. 22). Dans le cadre de sa pratique au sein de l'AFPA et de témoignages de candidats à la VAE recueillis et analysés de manière systématique, Gourmelen (2006) de son côté met également l'accent sur les processus d'identification que permette une certification par la validation des acquis, en intégrant également d'autres éléments tels que la prise de conscience, la motivation, la perception des compétences ou encore les différentes formes de rituels.

## Les prémices de la validation des acquis en Suisse : regard historique

C'est à partir de 2004 que s'est mis en œuvre le système national de validation des acquis. Cependant, s'il faut resituer le contexte dans lequel sont apparues les prémices de la validation des acquis en Suisse pour y percevoir le rôle joué par l'orientation, c'est une vingtaine d'années plus tôt qu'il faut remonter.

### *L'apparition du chômage en Suisse : l'orientation face à de nouveaux besoins*

Dans les années 90, la Suisse, et en particulier la Suisse romande connaît un chômage sans précédent pouvant dans certaines régions atteindre jusqu'à 7 %, ce qui peut surprendre des pays coutumiers de taux nettement plus élevés. Pour la Suisse, pays n'ayant jamais connu, en tout cas dans les deux décennies précédentes, des taux allant au-delà de 1 %, c'est un profond changement auquel ni les personnes, ni les institutions n'étaient vraiment préparées. Les institutions publiques chargées de recevoir les chômeurs n'avaient pas forcément les outils pour faire face à une telle situation. De leur côté les services d'orientation, beaucoup plus habitués à recevoir un public de jeunes à la recherche d'une première formation ou du choix d'une profession, voient affluer des adultes au chômage ou avec des emplois précaires, souvent traumatisés par ce qui leur arrive, avec une demande forte d'aide en matière d'insertion ou de reconversion. En même temps ces services subissent des pressions sociales et politiques pour proposer des réponses à ces nouveaux publics et s'adapter à leurs demandes. C'est dans ce contexte qu'est créée au début de la décennie, la Conférence romande de l'orientation des adultes, chargée d'une part de concevoir des formations continues pour les personnels de l'orientation dont la formation initiale jusqu'ici n'avait pas forcément pris en compte les questions de l'insertion, et d'autre part d'élaborer des méthodologies spécifiques pour le public adulte. Parmi elles, le bilan défini comme « une démarche requérant une médiation sociale, d'identification des potentialités personnelles et professionnelles susceptibles d'être investies dans l'élaboration et la réalisation de projet d'insertion sociale et professionnelle » retient fortement l'attention (Aubret et al., 1990, p. 13).

L'intérêt suscité par cette approche est lié à plusieurs raisons bien résumées par Aubret et al. (1990) liée à la finalisation de la démarche, à la prise en compte des ressources, au travail d'explicitation qui est nécessaire. Le lien avec la validation des acquis n'est bien sûr pas encore évident. Mais le bilan tel que considéré ici est déjà un outil de reconnaissance personnelle, favorisant chez la personne une réappropriation de ses acquis, ceci dans le cadre d'une démarche d'auto-évaluation. D'où la for-

mule de Terrot reprise par Bonami (2000) : « Le bilan permet de mieux se connaître pour mieux se faire reconnaître » (p. 84). Les pratiques de bilan vont se développer dans quasiment tous les cantons ce qui illustre déjà une des formes que prendra la fonction d'accompagnement. Quelques services cantonaux d'orientation vont même aller plus loin en créant des centres de bilan, sur le modèle des CIBC en France, ce sera le cas à Genève en 1993 puis à Neuchâtel un peu plus tard. Dans le milieu des années 90 les milieux de l'orientation de Suisse romande crée même une instance d'accréditation pour la qualité des bilans de compétences (CORTAB) et définissent des critères qualité qui concernent la démarche elle-même, mais aussi le contexte dans lequel elle doit se dérouler et la qualification des conseillers en bilan, dont on considère qu'ils doivent bénéficier d'une formation en psychologie du conseil et d'une spécialisation en bilan de compétences, ce qui reste d'ailleurs une tendance majoritaire aujourd'hui, même si des personnes formées en sciences de l'éducation et en formateur d'adulte peuvent assurer également ces fonctions.

D'un point de vue conceptuel, le bilan conçu comme instrument de clarification de l'image de soi au sens cognitif où l'a défini Levy-Leboyer (1993) va également aider à concevoir différemment la carrière professionnelle en insistant sur trois éléments : la gestion de carrière est le fait de l'individu et il est important de l'aider à se prendre en charge ; la formation qualifiante ne se limite pas à la formation initiale et il faut valoriser la capacité de l'adulte à apprendre tout au long de sa vie ; l'expérience vécue et le rapport au travail sont également formateurs.

L'orientation, particulièrement en Suisse romande s'est donc bien appropriée le bilan, en particulier comme une des formes d'accompagnement possible (Évéquoz, 2009) mais une problématique se fait toujours plus pressante. Si cette démarche favorise une reconnaissance personnelle, et si elle peut aider la personne à se mettre en valeur, à se remotiver, à travers de nouvelles pistes d'insertion, elle a cependant peu de valeur en tant que telle et très souvent, elle engendre même une forme d'insatisfaction, voire de frustration de la part des personnes qui l'entreprennent. En effet au terme de cette démarche, lourde en temps et en investissement personnel, comment permettre une reconnaissance sociale de ses acquis, comment leur apporter une valeur qui favorisera la négociation avec des employeurs au moment de la recherche d'emploi ?

### *De la reconnaissance personnelle à la reconnaissance sociale*

Une étape très importante vers la validation des acquis va être franchie en 1997, par un service cantonal d'orientation, celui du Valais. Pour la première fois en Suisse, une réglementation légale va régir une procédure dont la finalité est la reconnaissance des acquis par une autorité officielle. Par rapport au bilan, il n'y a plus seulement une reconnaissance personnelle, mais désormais également institutionnelle au sens où l'entendent Farzad et Paivandi (2000, p. 11) : « L'individu a le droit à une reconnaissance officielle du capital de savoir-faire accumulé au cours de son itinéraire. »

La reconnaissance des acquis est définie ici comme une procédure qui fait l'inventaire des habiletés de la personne et des compétences acquises et peut se conclure par une attestation officielle. Elle a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle mais aussi se veut incitative pour encourager les gens à reprendre une formation. Elle est destinée à des personnes qui ont acquis par l'expérience professionnelle des compétences non reconnues par un titre, qui envisagent une reconversion professionnelle, qui désirent obtenir une reconnaissance officielle de leurs compétences.

C'est le service cantonal d'orientation qui en assure la responsabilité (du début à la fin de la procédure) avec toute une série de partenaires, associations professionnelles, entreprises, experts professionnels, service de la formation professionnelle. La personne qui souhaite une telle procédure en fait la demande puis avec l'aide de conseillers en orientation élabore un dossier individuel ou portfolio. Au terme de celui-ci, elle va être soumise à une évaluation par un professionnel compétent au sein d'une institution ou d'une entreprise définie en fonction du domaine professionnel choisi, ou alors si ce n'est pas possible, elle sera évaluée par un expert reconnu par le canton. Enfin, la personne reçoit une attestation cantonale des acquis qui énumère les compétences reconnues comme acquises et qu'elle va pouvoir négocier avec un employeur dans le cas d'une recherche d'emploi ou d'un changement d'activité.

Cette procédure officielle est originale à plus d'un titre. Elle articule bilan personnel et évaluation par les experts ; elle donne au service d'orientation un rôle qui n'est plus seulement celui du conseil, de la médiation sociale mais également de la reconnaissance sociale et le positionne fortement

dans ce champ comme pionnier ; par la communication faite sur le dispositif elle fait une véritable promotion de la reconnaissance des acquis et suscite un vrai débat sur cette question qui va bien au-delà de la région concernée puisque d'autres cantons et d'autres institutions vont imiter ce modèle. Pour bien saisir l'importance de cette démarche, il faudrait transposer ceci à la France et imaginer que des CIO, structures emblématiques de l'orientation scolaire et professionnelle auraient pu jouer un tel rôle.

Comme le relève à juste titre Bonami (2000), **le bilan de compétences relève d'une logique d'inventaire dans une logique d'autoévaluation**. La procédure inventée par le service d'orientation du canton du Valais relève déjà d'une **logique d'hétéro-évaluation**, basée sur la production de preuves à l'appui d'une démarche déclarative.

Cette procédure a cependant un point faible qui n'est pas sans importance. Elle est déconnectée totalement du système officiel de la formation professionnelle. C'est pourquoi elle ne peut avoir le statut de Validation des acquis, au sens où ce terme a été défini au début. La reconnaissance dont l'individu va bénéficier est donc moins forte car elle n'est pas liée à la reconnaissance du diplôme, dont nous avons montré plus haut sa forte portabilité. Avoir son CFC en Suisse, c'est être qualifié et reconnu par ses pairs comme tel, ce qui n'est pas le cas avec l'attestation délivrée par le Valais.

Celle-ci va même être perçue parfois par les milieux professionnels, comme une forme de certification parallèle, ce qui passe très mal tenant compte de la culture d'un certificat unique pour toute la formation professionnelle. À terme apparaît bien la nécessité de faire le pas de plus, celui qui permet de donner à l'expérience tout ou partie de la valeur d'un diplôme officiel. Ce pas va être franchi, également par un service cantonal d'orientation, celui du canton de Genève, trois années plus tard dans le cadre d'un débat sur la qualification professionnelle.

### *De la reconnaissance sociale à la validation des acquis*

Au milieu des années 90, une étude genevoise met en évidence la position très fragile des personnes non qualifiées (c'est-à-dire celles qui n'ont pas de diplôme par rapport à l'activité qu'elles exercent) sur le marché du travail et évalue la politique menée par les autorités cantonales. Cette évaluation est très critique quant à la politique menée et conclut que rien n'est fait pour favoriser la qualification des adultes. Elle met l'accent notamment sur le fait qu'il n'y **ait aucune prise en compte des acquis, que les personnes qui souhaitent se former doivent tout réapprendre, qu'aucune approche individualisée des parcours de formation n'est entreprise**. Ce rapport est très perplexe également sur la collaboration et les partenariats entre les différents services de l'orientation, de la formation professionnelle, qui sont pourtant réunis dans le même Office ainsi qu'avec les services de l'emploi. Le Conseil d'État du canton, qui est l'autorité exécutive donne alors mandat à l'Office cantonal d'orientation et de formation professionnelle de mettre en place un système de validation des acquis. La Confédération, soutient ce qu'elle considère comme un projet pilote, qui l'intéresse particulièrement dans la perspective de l'élaboration des travaux de la prochaine loi fédérale sur la formation professionnelle qui entrera en vigueur quelques années plus tard en 2004.

**La procédure telle que mise en place à Genève est très proche, en tout cas pour les premières étapes, de celle du Valais et s'y inspire directement**. Elle se réfère également à la loi française de 1993 qui concerne la délivrance des diplômes sous d'autres formes que la voie classique des épreuves. Elle s'appuie également sur les structures d'orientation.

Elle comprend une **phase d'accueil et d'information du public**. Ici les conseillers d'orientation analysent la demande, informent sur les dispositifs existants, valident une première fois les projets. Elle prévoit ensuite un bilan de compétences, qui va être effectué dans le cadre du centre de bilan de Genève, cogéré par le Service d'orientation. Ce bilan est effectué par des conseillers en bilan, dont nous avons déjà souligné plus haut la formation en psychologie du conseil et de l'orientation. Au terme de cette démarche, un dossier est constitué. La première différence avec le modèle valaisan évoqué précédemment, c'est qu'ici le bilan comme le dossier vont tenir compte des référentiels de formation officiels. L'évaluation est ensuite conduite par des experts professionnels du métier. Dès le départ, des discussions très vives ont lieu sur la nécessité d'avoir des mises en situation, sur la qualité des preuves nécessaires. Plusieurs modèles sont expérimentés, ce qui pourra être très utile au moment où ces questions se poseront au niveau fédéral.

Au terme de cette étape une commission de validation des acquis se réunit et décide de donner tout ou partie des acquis. Les conseillers en bilan participent à ces commissions pour soutenir et défendre les dossiers des candidats. À la fin de la procédure, l'autorité cantonale remet le diplôme lorsque toutes les conditions sont remplies. Si ce n'est pas le cas, des compléments de formation doivent être suivis. Des conseillers en formation accompagnent la démarche de ces personnes tout au long du processus et font l'articulation entre les démarches de bilan, d'évaluation et de certification.

Expérimentée avec d'abord une seule profession, les maçons, le premier CFC a été remis en 2000, cette procédure a connu très vite un grand succès, puisque c'est par année quelque 300 à 400 personnes qui sont entrées dans le dispositif pour des professions très diverses, telles que le commerce, la vente, l'informatique, etc. Aujourd'hui plus de 70 % des adultes reçoivent annuellement leur CFC dans le canton dans le cadre de la validation des acquis. En 2001, la loi cantonale genevoise sur la formation continue formalisait ce dispositif qui pour la première fois en Suisse permettait d'obtenir son CFC en faisant reconnaître et valider ses acquis.

La validation des acquis, pour les personnes qui en font la démarche, apporte une très forte reconnaissance sociale (on renvoie ici au CFC lui-même) mais aussi économique puisque avoir son diplôme, c'est dans le cadre des conventions collectives de travail pouvoir être mieux rémunéré. C'est aussi une forte protection contre le chômage et la précarité. D'un point de vue institutionnel, le dispositif genevois a montré que le débat sur la reconnaissance sociale, sur la valeur des acquis, et sur la qualification professionnelle était très lié à des normes sociales (Bonami 2000) mais aussi à la culture de chaque profession. Il a surtout permis d'expérimenter en grandeur nature des modalités de prise en compte des acquis qui allaient être reprises dans le cadre du projet national de Validation des acquis. Enfin il a favorisé une réflexion théorique sur ce que Santelmann (2002) appelle la fin de la notion d'emplois non qualifiés.

Dans cette période d'expérimentation, qui a duré plus de dix ans, il faut relever la part active des organisations du monde du travail au niveau local, qui ont répondu très favorablement aux incitations des milieux de l'orientation mais qui parfois aussi étaient les demandeurs de démarche de reconnaissance d'acquis d'abord et de validation ensuite. Il faut dire que lorsqu'il a fallu appuyer le développement de la validation des acquis en Suisse, ces organisations régionales ont été souvent les plus ferventes défenderesses de la VAE mais aussi des services et Office d'orientation et de formation qui l'avaient promue et testée.

## Vers un système national de validation des acquis

Cet historique des prémices de la validation des acquis en Suisse montre les grands contours qui ont conduit de la reconnaissance personnelle à la validation des acquis. Sur la base d'une chronologie, elle met en exergue l'implication très forte des milieux de l'orientation. Cette présentation est cependant réductrice. Elle met l'accent sur deux cantons qui ont été les premiers à réglementer la reconnaissance et la validation des acquis et dont les services d'orientation et de formation ont joué un rôle majeur. Mais il va de soi que, aussi bien dans les milieux de l'orientation, que ceux de la formation initiale ou supérieure, ou que de la formation continue, des réflexions et des pratiques se sont beaucoup développées ailleurs en Suisse romande et en Suisse. Ainsi à titre d'exemple dans certaines Universités ou Hautes Écoles, des possibilités d'être reçus sur dossier sans passer par l'obligation d'un baccalauréat ou d'une maturité ont été offertes. Dans d'autres institutions, ce sont des écourtements de formation qui ont été possibles. Nombreuses sont les démarches et les réflexions qui ont porté ce mouvement de reconnaissance, sans occulter les formations professionnelles et universitaires mises en place pour former les acteurs dans ce champ. Ainsi en 2004, lorsque la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle est votée, tout un mouvement est prêt à soutenir cette innovation importante et à sortir de l'ère des pionniers.

### *Une nouvelle loi fédérale et la mise en place d'un système national*

Dans la loi fédérale sur la formation professionnelle de 2004, la validation des acquis est intégrée, bien que le terme lui-même n'y figure pas explicitement. L'article 9 de la loi indique que « les expériences



professionnelles ou non, la formation spécialisée et la culture générale acquise en dehors des filières habituelles sont prises en compte. » L'article 33 mentionne la possibilité d'avoir d'autres procédures de qualification que les procédures habituelles (examens). Dans l'ordonnance d'application, un article va concerner plus particulièrement l'orientation : « Les cantons veillent à assurer des services de consultations 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. »

Sur cette base, la Confédération qui a pour rôle de veiller à l'harmonisation des procédures de qualification va lancer un grand projet national. Dans celui-ci les milieux de l'orientation suisse vont être représentés à tous les niveaux : dans la direction du projet et dans les groupes de conception qui proposent la méthodologie, les outils appropriés, les concepts lui-même. Les deux cantons qui ont expérimenté des procédures et des réglementations en matière de reconnaissance et validation des acquis sont également présents dans ces différents groupes où bien entendu les services de la formation professionnelle, mais aussi les organisations du monde du travail sont actifs. Ce projet dans ses grandes lignes va mettre en place le système national, et la procédure en tant que telle. Il va définir les rôles des différents partenaires au niveau national (Confédération, Organisations du monde du travail), régional et cantonal (milieux professionnels, services de la formation professionnels, services d'orientation). Sans entrer dans tous les détails d'un projet complexe, nous rappelons ici les grands contours de la procédure nationale qui pendant la phase pilote du projet va être expérimentée sur une dizaine de professions (informatique, commerce, santé, social, cuisine, construction, vente, etc.) dans toutes les régions de Suisse, et qui depuis décembre 2009 est désormais dans une phase totalement opérationnelle.

### *Une procédure nationale de validation des acquis*

La procédure de validation telle qu'elle va être définie dans un guide national (à disposition sur le site de l'Office fédéral de la formation et de la technologie : <http://www.bbt.admin.ch>) comporte quatre grandes étapes qui sont très analogues à celles proposées dans la décennie précédente à titre expérimental, même si des précisions ont été bien sûr apportées. Nous insisterons ici sur les deux premières étapes de la procédure, car c'est au cours de celles-ci que l'implication de l'orientation va être la plus déterminante.

La première étape de la procédure est celle de l'accueil et de l'information au public. Il s'agit d'informer le public sur les possibilités de qualifications professionnelles et de validation des acquis, d'indiquer la procédure, les professions dans lesquelles des opportunités existent. Cette responsabilité incombe aux cantons comme on l'a vu plus haut. Cette tâche peut aussi intégrer un accompagnement de la personne tout au long de la procédure. Celui-ci n'est pas obligatoire mais à ce propos le guide mentionne que les expériences en cours montrent une telle nécessité en tout cas pour certaines personnes. La Suisse étant une confédération, chaque canton peut décider comment il entend organiser cette première étape. Le guide recommande cependant aux cantons d'utiliser les services d'orientation pour cette première phase. Ce qui est pris en compte aujourd'hui dans une bonne partie des cantons qui ont mis en place ce type de procédure. Il est désormais admis que s'investir dans une procédure de qualification est toujours une démarche qui s'inscrit dans un projet d'orientation plus vaste. Mais le rôle des conseillers en orientation va au-delà de ce positionnement individuel. Leur rôle consiste, dans cette première étape, à assurer largement la promotion de tels dispositifs.

La deuxième étape est celle du bilan. Voici ce qui est repris dans le guide national « Validation des acquis » de l'OFFT sur le bilan (2008, p. 21) : « Le bilan est la démarche qui permet à une personne d'identifier, d'analyser et de documenter ses compétences ainsi que sa culture générale. Le bilan est un moment clé du processus des acquis ». Dans le cadre du projet national, un des enjeux liés au bilan fut de savoir s'il fallait que la démarche soit obligatoirement accompagnée ou bien si une personne pouvait faire seul son bilan. Les cantons qui avaient fait des expériences auparavant étaient unanimes pour considérer que le bilan devait faire l'objet d'une médiation sociale, comme prévu dans la définition initiale du concept. Cet argument n'a pas été pris en compte et aujourd'hui il appartient aux cantons de décider. Toutefois le guide recommande que lorsque l'accompagnement est prévu, il soit confié aux services d'orientation. Au terme du bilan c'est un dossier de compétences qui est transmis

aux experts. Il est évident aujourd'hui que le profil de **conseiller en orientation** est considéré comme bien adapté à cette fonction même si dans certains cantons d'autres professionnels peuvent intervenir dans les bilans comme les **formateurs d'adulte**.

Les étapes suivantes vont moins concerner les services d'orientation puisqu'il s'agit de **l'évaluation par les experts** des preuves que le candidat à la validation a préparé et ensuite de l'organe de validation qui statue sur ce qui est validé et ce qui ne l'est pas en prescrivant au besoin des compléments de formation.

### *Le public concerné*

D'un point de vue quantitatif la VAE en Suisse touche encore relativement peu de monde. Moins de 700 personnes par année bénéficient de ce type de prestation pour ce qui concerne le diplôme de formation professionnelle initiale et ceci dans environ une petite dizaine de professions (commerce, vente, santé, social, informatique, logistique, hôtellerie, restauration, et nettoyage). Les différences restent grandes entre les régions et les validations d'acquis sont encore majoritairement effectuées en Suisse romande. Dans sa majorité le public concerné n'a aucun titre officiel reconnu et se trouve donc bien dans le public cible visé, à savoir celui de personnes sans qualification pour l'activité qu'elles exercent. Les données qualitatives et quantitatives ne sont pas encore très nombreuses. Si on se réfère au canton de Genève, qui pratique la VAE depuis dix ans, ce sont environ trois cents personnes par années qui obtiennent leur certification par VAE. Une majorité d'entre elle, plus de 60 % sont des femmes, et la proportion d'étranger avoisine les 50 %. L'âge moyen est de trente ans environ.

## Conclusion

Les milieux institutionnels de l'orientation ont occupé une place très significative dans le développement de la validation des acquis en Suisse et continueront très certainement à le faire à l'avenir. La Suisse romande s'y est très impliquée. La proximité géographique et culturelle avec la France, pays frontalier peut l'expliquer. Ainsi les débats, depuis la fin des années quatre-vingt, sur les bilans, sur la compétence tout court, sur les centres de bilan, sur l'évaluation des acquis, sur les dispositifs législatifs de validation des acquis en 1993, puis surtout en 2001 ont largement influencé les modes opératoires élaborés en Suisse. Ils ont en effet permis la création de concepts, de méthodologies, d'approches qui se sont avérés centraux dans ce qui a été mis en place aujourd'hui, même si des adaptations ont été apportées en fonction de la spécificité du contexte helvétique.

Sur cette base, et sur l'historique présenté plus haut, plusieurs éléments fondamentaux semblent aujourd'hui consécutifs du rôle joué par l'orientation et méritent d'être soulignés. La validation des acquis constitue avant tout une **démarche identitaire**. Le fait d'y intégrer dès le départ du conseil en orientation et d'articuler l'évaluation avec une démarche de bilan l'illustre bien. Pour parvenir à un tel effet, **il faut pouvoir compter sur des conseillers en bilan et en orientation très bien formés**. Les méthodologies d'aide à l'orientation sont efficaces si elles sont maîtrisées par des professionnels très qualifiés, si elles reposent sur des règles éthiques et déontologiques très strictes, et si elles s'appuient sur des critères de qualité exigeants. L'orientation a apporté à la validation des acquis en Suisse les trois choses. Enfin, **la validation des acquis est une démarche interinstitutionnelle qui ne peut se dérouler que si elle repose sur une culture du partenariat, entre conseillers en orientation, conseillers en formation, experts professionnels, formateurs, associations professionnelles**. Le fonctionnement des services d'orientation repose traditionnellement sur les réseaux et les partenariats. C'est probablement une des raisons qui explique leur implication dans la validation des acquis.

## Références bibliographiques

- Aubret, J., Aubret, F., Damiani, C. (1990). *Les bilans personnels et professionnels*. Paris : EAP.
- Aubret, J. (1992). *Reconnaissance et validation des acquis : le portefeuille de compétences, Pratiques de formation*. Paris : Université Paris VIII.

- Aubret, J., Gilbert, P., & Pigeyre, F. (1993). *Savoir et pouvoir : Les compétences en questions*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Attali, J. (2009). *Survivre aux crises*. Paris : Fayard.
- Bonami, J.-F. (2000). *Valider les acquis professionnels*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Boutinet, J.-P. (1998). *L'immaturation de la vie adulte*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Boutinet, J.-P. (2009). L'adulte en quête de reconnaissance par la validation de ses expériences. In *Demandes de reconnaissances et validation d'acquis de l'expérience*, sous la direction de R. Belisles., et J.-P. Boutinet. Laval : Presses Universitaires.
- CSRE (2010). *L'éducation en Suisse, rapport 2010*. Aarau : Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation.
- Delors, J. (1996). *L'éducation, un trésor est caché dedans*. Paris : Odile Jacob.
- De Botton, A. (2009). Splendeurs et misères du travail. Paris : Mercure de France.
- Dominice, P. (2000). *L'Histoire de vie comme processus de formation*. Paris : L'harmattan.
- Dubar, C. (1996). *La socialisation-Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Collin.
- Dubs, R. (2006). *Rapport d'expertise sur les questions concernant la formation professionnelle en Suisse*. Bern : HEP Verlag.
- Évéquoz, G. (2004). *Les compétences clés*. Paris : Liaison sociale.
- Évéquoz, G. (2009). L'accompagnement au cœur des politiques publiques. *Savoirs*, 20, 71-74.
- Gourmelen, B. (2006). *La validation des acquis de l'expérience*. Paris : L'Harmattan.
- Levy-Leboyer, C. (1993). *Le bilan de compétences*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Farzad, M., & Paivandi, S. (2000). *Reconnaissance et validation des acquis en formation*. Paris : Éd. Anthropos.
- Morand-Aymon, B. (2004). Les effets de la reconnaissance et de la validation des acquis de la formation et de la qualification sur les publics « non qualifiés », rapport de synthèse. Genève : Office pour l'orientation la formation professionnelle et continue.
- Mucchielli, A. (1986). *L'identité*. Paris : Presses Universitaires de France.
- OECD (2009). *Learning for Jobs Evaluation du système de formation professionnelle suisse*. Paris : Organisation de coopération et de développement économiques.
- OFFT (2008). *Guide national « Validation des acquis »*. Berne : Office fédéral de la formation et de la technologie.
- Pineau, G. (2000). Expériences d'apprentissage et histoire de vie. In *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Paris : Dunod (pp. 307-327).
- Santelmann, P. (2002). *Qualification ou compétences : En finir avec la notion d'emplois non qualifiés*. Paris : Éditions Liaisons.
- Tap, P. (1996). Marquer sa différence. *Sciences Humaines*, 15, 9-10.
- Tap, P. (1998). Marquer sa différence. In J.-C. Ruano-Borbalan (éd.). *L'identité, l'individu, le groupe, la société* (pp. 65-68). Auxerre : Sciences Humaines.
- Tap, P. (2005). Identité et exclusion. *Connexions*, 83, 53-78.

1. Grégoire Évéquoz psychologue de formation, est également l'auteur de différents ouvrages dans le domaine de la psychologie scolaires et du travail, sa dernière contribution concerne les compétences clés et leur validation. Il préside actuellement le réseau international des cités des métiers. Contact : Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, 6 rue Prévost-Martin, CH-1205 Genève – Courriel : gregoire.evequoz@etat.ge.ch