

Rapport final sur l'intégration de la culture générale dans les procédures de validation

(validation de la culture générale)

Le rapport final a été établi à l'intention de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie.

établi par :

IFFP Lausanne et EHB Zollikofen

Janine Voit

Téléphone : 021 621 82 30

Courriel : Janine.Voit@iffp-suisse.ch

Barbara Petrini

Téléphone : 031 910 37 79

Courriel : Barbara.Petrini@ehb-schweiz.ch

Lausanne & Zollikofen, mai 2011

Sommaire

1. Introduction et mandat	3
2. Objectif du rapport final.....	6
3. Procédure et méthode de travail.....	7
4. Pratique de la validation des acquis en culture générale.....	9
4.1. Pertinence et acceptation des « instruments de validation pour la CG » dans la mise en œuvre	9
4.1.1 Introduction.....	9
4.1.2 Pertinence des « instruments de validation pour la CG ».....	10
4.1.3 Différences de compréhension de la culture générale et conséquences..	11
4.1.4 Difficultés et stratégies de résolution des problèmes dans la mise en œuvre des « instruments de validation pour la CG »	14
4.1.5 Suggestions pour l'adaptation des « instruments de validation <i>pour la CG</i> »	17
4.2 Collaboration entre les expert-e-s	18
4.2.1 Introduction.....	18
4.2.2 Collaboration entre les expert-e-s des branches professionnelles et les expert-e-s de la culture générale	18
4.3 Instruments cantonaux complémentaires.....	20
4.3.1 Introduction.....	20
4.3.2 Instruments développés	20
4.3.3 Conséquences de la variabilité des instruments cantonaux	21
4.3.4 Outils nationaux complémentaires.....	21
5. Analyse SWOT	22
6. Conclusion et recommandations	23
Annexe du rapport final.....	26

1. Introduction et mandat

A la fin de l'automne 2008, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) et le comité de pilotage « *Validation des acquis* » ont confié à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) le mandat d'accompagner et d'observer l'intégration de la culture générale dans les procédures de validation. Le mandat s'appuie sur les bases suivantes : les « instruments de validation pour la culture générale » et les « explications concernant la validation de la culture générale ». Il a pour objectif de conseiller si nécessaire les cantons dans la mise en œuvre des « instruments de validation pour la culture générale » de l'OFFT, d'observer et de documenter les développements de l'intégration de la culture générale dans les procédures de validation. Le présent rapport final se réfère en particulier à la deuxième partie du mandat, la mise en œuvre des « instruments de validation pour la culture générale ».

Il était prévu initialement de clore le mandat et de rédiger un rapport final jusqu'à la fin 2009, mais étant donné que seuls quelques cantons avaient intégré la culture générale dans leurs procédures de validation, on ne disposait à ce moment-là que de peu d'expériences qui auraient pu être décrites. Par conséquent, en accord avec l'OFFT, la rédaction du rapport final a été différée au début de l'année 2011, afin que les réponses aux questions posées dans le mandat puissent s'appuyer sur une plus large assise.

Structure du rapport

L'accompagnement des cantons par l'IFFP lors de l'intégration de la validation de la culture générale est mentionné dans le rapport de manière condensée au point 3 « Procédure et méthode de travail ». L'accent est mis sur l'analyse et la présentation des expériences faites dans les cantons. Les blocs de questions posées dans le mandat structurent le rapport et servent de fil conducteur :

1. *Les instruments de validation sont-ils pertinents ? Quels sont ceux qui font leurs preuves ? Quels sont les problèmes rencontrés ? Des adaptations sont-elles nécessaires ? Si oui, lesquelles ?*
2. *Comment les instruments et la procédure retenus sont-ils acceptés par les cantons, les organisations du monde du travail, les expert-e-s et les candidat-e-s concerné-e-s ?*

3. *La collaboration entre expert-e-s des branches professionnelles et expert-e-s de la culture générale est-elle effective ? Contribue-t-elle à l'évaluation des acquis en culture générale en fonction du métier ?*
4. *Des outils complémentaires ont-ils été développés pour la validation de la culture générale lors de la mise en œuvre ? Lesquels ? Un besoin d'outils coordonnés sur le plan national a-t-il été constaté dans ce domaine ?*

Dans le rapport final, les blocs de questions 1 et 2 sont regroupés et considérés sous différents points de vue.

Le présent rapport final tient compte des expériences réalisées dans les cantons de Berne (fr + all), de Genève, de Neuchâtel, du Valais, de Zurich et dans les cantons de Suisse centrale (Lucerne, Nidwald, Obwald, Schwyz, Uri et Zoug). Aucune expérience en matière de validation de la culture générale sur la base des « *instruments de validation pour la CG* » n'est disponible à ce jour dans les autres cantons.

Terminologie

Dans le présent rapport, l'expression « *instruments de validation pour la CG* » est employée pour le document de l'OFFT « *Instruments de validation pour la culture générale* ». S'il est question en particulier d'une des trois parties de ce document, cette dernière est précisée (« *Profil d'exigences* », « *Exemples de situations permettant aux candidats de démontrer s'ils satisfont aux critères d'exigences* » et « *Remarques* »).

Les outils complémentaires développés par les cantons en plus des « *instruments de validation pour la CG* » sont décrits en détail aux points concernés.

Le terme « loupe » désigne la description d'une situation à l'aide d'une fiche d'analyse d'expérience.

Le terme **compétences opérationnelles** désigne les compétences professionnelles, sociales, personnelles et méthodologiques. Les expert-e-s chargé-e-s de vérifier les compétences opérationnelles sont en revanche désigné-e-s par le l'appellation **expert-e-s des branches professionnelles**.

Abréviations

CFC = certificat fédéral de capacité

CG = culture générale

CPSM = compétences personnelles, sociales et méthodologiques

ECG = enseignement de la culture générale

PEC = plan d'études cadre

VA = validation

Documents officiels utilisés

- « Instruments de validation pour la culture générale » (OFFT 2010)
- « Formation professionnelle initiale : plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale » (OFFT 2006)
- « Explications concernant la validation de la culture générale ». Document complémentaire pour « Validation des acquis : Guide pour la formation professionnelle initiale » (OFFT 2010)
- Validation des acquis de l'expérience. Guide pour la formation professionnelle initiale (OFFT 2010)

2. Objectif du rapport final

Le rapport final aborde en premier lieu les questions posées dans le mandat de l'OFFT en s'appuyant sur les expériences faites dans les cantons mentionnés.

La partie finale du rapport (voir notamment point 5) met en évidence les points forts et les points faibles et examine les points critiques. Ces points permettent de tirer des premières conclusions, formulées de manière générale, et d'indiquer de premières recommandations au sujet des conditions générales dans leur ensemble, l'objectif du rapport final n'étant pas de formuler des recommandations pour la CG valables pour toutes les procédures de validation.

3. Procédure et méthode de travail

Dans une première phase, allant de la fin de l'année 2008 au début de l'année 2009, l'IFFP a informé par écrit et par oral les cantons concernés du mandat délivré par l'OFFT. L'offre d'accompagnement proposée aux cantons dans la mise en œuvre de la validation de la culture générale en était le point essentiel. Elle n'a pas été sollicitée par tous les cantons. Pour ceux d'entre eux qui en ont fait la demande, l'IFFP a établi une offre adaptée à leurs besoins respectifs, ce qui l'a amené à fournir différentes activités de conseil et d'accompagnement, par exemple des interventions directes lors de séances ou des commentaires écrits ou oraux au sujet des instruments développés par les cantons. L'IFFP a en outre organisé des séances d'information pour présenter et expliquer les « *instruments de validation pour la CG* ».

La faible demande d'accompagnement pendant la période indiquée s'explique par le fait que quelques cantons avaient déjà commencé la mise en œuvre ou que leurs procédures de VA n'étaient pas encore suffisamment développées pour permettre de discuter déjà de la prise en compte de la culture générale. Les demandes de conseil concernant l'intégration de la CG dans une procédure de VA cantonale ne nous sont parvenues, pour certaines, que récemment (février 2011). L'IFFP a cependant pu apporter son aide sous une autre forme, en mettant en contact les cantons qui manifestaient de l'intérêt pour les instruments cantonaux déjà existants avec les cantons qui les appliquent.

L'échange de pratiques entre les cantons prévu par le mandat n'a pas été proposé, en raison des divergences dans l'état d'avancement de la mise en œuvre des « *instruments de validation pour la CG* ». Les cantons ont certes montré de l'intérêt pour la mise en œuvre effectuée dans les autres cantons, mais n'ont pas clairement souhaité un échange, ou pas tout de suite.

Dans une deuxième phase, l'IFFP a réuni les informations servant à l'élaboration du rapport final, en procédant de différentes façons. Les indications présentées dans le rapport final proviennent de différentes sources : d'une part, d'entretiens menés avec des responsables cantonaux de la validation de la culture générale, des expert-e-s de la validation de la culture générale, des responsables de l'accompagnement pendant la phase de bilan, et, d'autre part, d'informations recueillies lors d'entretiens informels pendant la formation des expert-e-s ou lors de discussions pendant les réunions ou les activités d'accompagnement.

Nous tenons à remercier cordialement toutes les personnes qui ont accepté de participer à des entretiens ou qui, d'une façon ou d'une autre, nous ont aidé en nous mettant à disposition différentes informations.

Pour la rédaction du présent rapport final, nous nous sommes en outre appuyées sur les instruments et documents mis à la disposition de l'IFFP dans le cadre des procédures de validation. Il s'agit par exemple de consignes dans le dossier relatif à la CG, de fiches descriptives de situations (loupes) ou de grilles d'appréciation pour les expert-e-s.

4. Pratique de la validation des acquis en culture générale

Le rapport aborde ici les questions du mandat. Les réponses s'en tiennent à un niveau général et présentent les différents développements. Les détails relatifs aux procédures de validation dans les cantons se trouvent dans le tableau figurant en annexe.

4.1. Pertinence et acceptation des « instruments de validation pour la CG » dans la mise en œuvre

Questions du mandat

1. Les instruments de validation sont-ils pertinents ? Quels sont ceux qui font leurs preuves ? Quels sont les problèmes rencontrés ? Des adaptations sont-elles nécessaires ? Si oui, lesquelles ?
2. Comment les instruments et la procédure sont-ils acceptés par les cantons, les organisations du monde du travail, les expert-e-s et les candidat-e-s concerné-e-s ?

4.1.1 Introduction

Les « *instruments de validation pour la CG* » sont acceptés par les responsables cantonaux comme une base pour l'intégration de la CG dans leurs procédures de VA. Le « *profil d'exigences* » a en général constitué le point de départ des réflexions. Dans aucun canton, les indications contenues dans les « *instruments de validation pour la CG* » n'ont été suffisantes à elles seules pour l'intégration concrète de la CG dans les procédures de VA cantonales. Sur la base de leur interprétation des « *instruments de validation pour la CG* », les cantons ont développé des instruments qu'ils considéraient comme nécessaires à l'intégration de la CG dans les procédures de validation.

En pratique, quelques problèmes de fond ont vu le jour lors de la mise en œuvre des « *instruments de validation pour la CG* », c'est-à-dire lors de l'intégration dans les procédures de VA. Ces instruments ont parfois jeté la confusion dans l'organisation des procédures de VA. Les cantons ont déployé différentes stratégies pour résoudre ces difficultés.

Quelques cantons avaient déjà développé préalablement leur propre processus pour la validation de la culture générale et acquis une première expérience. Ces cantons ont dû adapter leur processus aux directives des « *instruments de validation pour la CG* ».

4.1.2 Pertinence des « instruments de validation pour la CG »

a) Degré de concrétisation des « instruments de validation pour la CG »

Les « *instruments de validation en CG* » ont été jugés trop peu concrets pour la mise en œuvre, ce qui a donné lieu à des réactions contradictoires. D'un côté, les « *instruments de validation en CG* » ont été considérés comme un cadre adéquat, laissant suffisamment de marge de manœuvre pour ajouter la culture générale dans les procédures de validation existantes. D'un autre côté, ils ont été ressentis, dans certains cantons, comme plutôt restrictifs. Quelques cantons ont relevé que les instruments n'autorisaient que peu de variantes pour l'intégration de la culture générale dans les procédures de validation. Les déclarations se réfèrent avant tout au « *profil d'exigences* », lequel a aussi été qualifié de trop abstrait, de trop compliqué et de peu approprié à la mise en œuvre.

Les « exemples de situations permettant aux candidats de démontrer s'ils satisfont aux critères d'exigences » qui s'inscrivent dans le prolongement du « *profil d'exigences* » ont été considérés comme très utiles dans certains cantons, tandis que dans d'autres, les exemples n'ont été que peu suivis ou ont été ressentis comme une source de confusion. Le rapport entre les exemples et le « *profil d'exigences* » n'a pas pu être établi.

b) Compréhension des « instruments de validation pour la CG »

Les responsables cantonaux ont interprété les « *instruments de validation pour la CG* », et en particulier le « *profil d'exigences* », de manière différente. Ainsi, si dans un canton les critères d'exigences ont été interprétés comme des niveaux, dans un autre canton, on a au contraire ajouté des compétences pour la culture générale au profil de qualification de la profession.

c) Rapport entre le « profil d'exigences » et les compétences des candidat-e-s

Les « *instruments de validation pour la CG* » sont pertinents s'ils permettent d'évaluer concrètement les compétences en culture générale. Les expert-e-s CG soulignent qu'il est tout à fait possible d'établir un rapport entre le « *profil d'exigences* » et les compétences démontrées par les candidat-e-s. Ce rapport s'établit toutefois par l'intermédiaire d'instruments cantonaux complémentaires (voir le tableau des instruments cantonaux au point 4.3.2).

A l'heure actuelle, cet aspect ne peut pas encore être évalué de manière définitive. On ne saura qu'après une plus longue période dans quelle mesure il peut être établi un rapport entre les compétences des candidat-e-s et le « *profil d'exigences* ».

Bilan de la pertinence des « instruments de validation pour la CG »

1. On relève ici deux perceptions opposées. Les « *instruments de validation pour la CG* », en particulier le « *profil d'exigences* », sont qualifiés aussi bien de cadre suffisamment ouvert que de cadre trop restrictif.
2. Le caractère ouvert des « *instruments de validation pour la CG* » a donné lieu à de grandes différences dans leur interprétation.
3. Il n'a pas été possible d'établir jusqu'ici de lien entre les critères d'exigences figurant dans le « *profil d'exigences* » et les compétences des candidat-e-s. Cependant, vu le peu de procédures de VA avec CG, on ne peut pas encore apporter de réponse définitive à ce sujet.

Explication possible de la contradiction

De notre point de vue, si les « *instruments de validation pour la CG* » ont parfois été qualifiés de restrictifs, c'est peut-être en raison d'incertitudes concernant la marge d'appréciation chez les responsables. Ils/elles ne savaient pas vraiment dans quelle mesure ils/elles étaient autorisés à interpréter le « *profil d'exigences* » et à modifier les « *exemples de situations permettant aux candidat-e-s de démontrer s'ils/elles satisfont aux critères d'exigences* ». De plus, ils/elles ne disposaient pas d'informations indiquant clairement s'ils/elles pouvaient intégrer des instruments cantonaux complémentaires pour la CG dans une procédure de VA et si oui, lesquels.

4.1.3 Différences de compréhension de la culture générale et conséquences

a) Compréhension de la culture générale (dans la validation)

On trouve différentes conceptions de la culture générale dans la validation. Elles vont d'une compréhension de la CG fortement orientée vers les thèmes en lien avec les aspects¹ contenus dans le PEC, jusqu'à une interprétation de la culture générale qui s'oriente beaucoup moins vers les aspects et bien davantage vers des compétences globales, à savoir les compétences personnelles, sociales, et méthodologiques (CPSM). Par ailleurs, la question de la signification de la culture générale pour des adultes a été posée, de même que celle de la nécessité de vérifier la culture générale chez des adultes intégrés dans la vie professionnelle.

¹ Le PEC est subdivisé en huit aspects dans le domaine « Société ». Ces aspects intègrent des contenus thématiques précis comme la culture et le droit.

Question de fond n° 1 : La question qui revient toujours, aussi bien chez les responsables cantonaux que chez les expert-e-s, est de savoir ce qu'est à proprement parler la culture générale chez des adultes et si elle doit encore être vérifiée chez des personnes exerçant un emploi depuis au moins cinq ans. Dans le même ordre d'idées, la question se pose aussi de savoir s'il ne serait pas préférable d'apporter la preuve de l'existence de compétences en CG par l'établissement du dossier.

Question de fond n° 2 : Jusqu'à quel point la validation de la culture générale doit-elle ou peut-elle s'orienter vers le plan d'études cadre pour l'enseignement de la CG et les aspects qu'il contient ? Dans quelle mesure peut-on démontrer la CG par des compétences (CPSM) qui sont plutôt d'ordre général ?

Question de fond n° 3 : Dans quelle mesure peut-on déjà discerner les compétences en culture générale à partir des preuves fournies pour les compétences opérationnelles ?

b) Orientation de la culture générale dans les procédures de validation

La plus grande zone conflictuelle se situe dans l'orientation vers le PEC et vers les contenus des aspects qu'il contient, opposée à l'orientation vers le « *profil d'exigences* » et vers les compétences globales (CPSM). D'une part, les « *instruments de validation pour la CG* » ne donnent pas d'indication claire quant à l'orientation voulue dans la mise en œuvre. D'autre part, la position par rapport à la CG des personnes responsables du développement des instruments cantonaux joue un rôle central.

Dans les procédures de VA, la culture générale peut s'orienter plutôt vers des compétences générales (CPSM) ou tendre davantage vers les « contenus » des aspects, mais elle peut aussi s'orienter vers les « *instruments de validation pour la CG* » ou vers le PEC et les contenus des huit aspects.

Nous avons constaté que les procédures de VA avec CG qui s'orientent clairement vers les compétences générales (CPSM) et les « *instruments de validation pour la CG* » ou celles qui choisissent de manière conséquente des contenus se trouvent confrontées à moins de contradictions.

En effet, si l'on essaie, dans une procédure de VA, d'orienter simultanément la CG vers les contenus et vers le « *profil d'exigences* », on se trouve face à des contradictions insurmontables, étant donné l'impossibilité de concilier le contenu et les compétences globales (CPSM). En outre, la compatibilité avec le principe de la validation est difficile si l'orientation vers les contenus est très marquée.

L'intégration de la CG dans les procédures de VA donne lieu actuellement à des formes mixtes qui ne permettent pas de dire clairement si les procédures valident des contenus ou des compétences. Dans certaines procédures de VA, c'est l'orientation vers les contenus qui domine et dans d'autres c'est l'orientation vers les compétences globales (CPSM) qui figure au premier plan en ce qui concerne la culture générale.

c) Conséquence des questions de fond ouvertes

Ces questions essentielles qui n'ont pas trouvé de réponse ont parfois donné lieu à des confusions : il n'était pas possible de savoir précisément ce qui devait être évalué dans la culture générale et de quelle manière. Les experts n'étaient en particulier pas toujours d'accord sur ce qui devait être réellement validé. Dans ce contexte, il faut aussi inclure la question récurrente de savoir quelles sont les situations devant être décrites par les candidat-e-s afin que l'on puisse mettre en évidence leurs compétences en culture générale.

Bilan de la compréhension et de l'orientation de la culture générale

1. Quelques questions fondamentales sont encore en suspens. Elles concernent principalement l'orientation de la culture générale et la possibilité de déterminer les compétences en culture générale à partir des compétences opérationnelles attestées.
2. Les trois questions fondamentales susmentionnées encore sans réponse sont source de confusion et d'incertitude en ce qui concerne la définition de la CG dans les procédures de VA.
3. Le manque de clarté provoque souvent de l'irritation.
4. La compréhension différente de la culture générale, à laquelle s'ajoute l'interprétation différente du « *profil d'exigences* » par les responsables cantonaux (voir point 4.1.2 b), ont relégué loin à l'arrière plan, voire masqué totalement, l'intention de départ de l'OFFT.

d) Question de la compensation par les compétences opérationnelles

La question de la compensation se pose également. Quelques cantons se sont, demandé comment résoudre la question de la compensation des compétences en CG par les compétences opérationnelles². Le point problématique provient du fait que les procédures de VA ne prévoient pas de compensation entre les compétences. Il s'agit en effet d'évaluer si

² Si le CFC est obtenu selon la voie traditionnelle, la note de CG peut être compensée par les notes des compétences opérationnelles, ce qui veut dire qu'il n'est pas forcément nécessaire d'avoir une note suffisante en CG pour obtenir le CFC.

une compétence est acquise ou non. Une compensation entre des compétences différentes suppose que l'on distribue des notes ou des points et que l'essentiel est d'obtenir un nombre total de points, répartis entre différents critères d'appréciation. Si l'un des critères est sanctionné par une note quelque peu inférieure, il peut être compensé par une note plus élevée dans un autre.

On peut donc, par exemple se demander, ce qui se passerait si un-e candidat-e avait acquis toutes les compétences opérationnelles mais échouait à la culture générale. Est-ce qu'une compensation est possible dans ce cas et si oui, comment ? Les directives à ce sujet sont très vagues et contradictoires. Les responsables cantonaux ne savent donc pas comment les appliquer.

Si l'on part du principe que l'on peut compenser la culture générale, comment faut-il procéder quand la culture générale ne peut pas être validée ? Peut-on malgré tout obliger le/la candidat-e à acquérir ces compétences ? Si la réponse est non, il ne serait pas pertinent d'évaluer les compétences en CG. Le CFC pourrait être délivré sans obligation de suivre un complément de formation en CG.

Pour le moment, la question ne se pose qu'en théorie, étant donné que cette situation ne s'est pas présentée. En pratique, jusqu'ici, les candidat-e-s qui avaient acquis toutes les compétences opérationnelles ou une grande partie d'entre elles possédaient aussi les compétences requises en culture générale.

Bilan de la question de la compensation par les compétences opérationnelles

La question se pose de savoir comment gérer la compensation. Les responsables cantonaux traitent cette question de manière différente les uns des autres.

4.1.4 Difficultés et stratégies de résolution des problèmes dans la mise en œuvre des « instruments de validation pour la CG »

a) Difficultés générales et questions ouvertes

Les problèmes, incertitudes et questionnements les plus fréquents qui surviennent dans la mise en œuvre des « *instruments de validation pour la CG* » sont énumérés ci-après :

- Quelle forme doit avoir une preuve pour la validation de la culture générale, qu'est-ce qui compte comme preuve ?
- Qu'est-ce qu'une situation concrète dans le domaine de la culture générale et que doit elle contenir ?
- Que signifie l'expérience dans la culture générale ?

- Combien de contenus/aspects (politique, droit, etc.) peut-on demander ?
- Combien de preuves doit-on fournir ?
- Quand la culture générale est-elle considérée comme acquise ?
- Comment doivent se présenter les grilles d'appréciation, les protocoles, etc. ?
- Pour l'entretien : doit-on parler la langue standard (en allemand) ?

Il faut préciser de surcroît que les responsables n'avaient que peu, voire aucune expérience avec l'utilisation du « *profil d'exigences* ». Ils/elles ont indiqué par ailleurs que d'éventuels problèmes ou difficultés majeures apparaîtraient principalement dans des procédures de recours.

b) Stratégie de résolution des problèmes en cas de difficultés dans la mise en œuvre des « instruments de validation pour la CG »

Les responsables cantonaux ont essayé de résoudre les difficultés, non pas en modifiant les « *instruments de validation pour la CG* », mais en développant leurs propres directives et instruments cantonaux. Les expériences concernent pour la plupart des professions dans lesquelles les compétences personnelles, sociales et méthodologiques occupent une position importante au sein des compétences opérationnelles (professions du domaine du social et de la santé). Des difficultés et des questions supplémentaires pourraient survenir dans des professions avec une orientation technique ou manuelle. Les problèmes rencontrés ont toujours été résolus de manière spécifique.

On ne sait pas encore à l'heure actuelle si tous les cantons devront adapter leurs instruments. Malgré le faible nombre de cas, on peut toutefois dire avec certitude que les cantons font une interprétation clairement divergente des instruments de validation *pour la CG*.

c) Développement d'instruments cantonaux

Sur la base de leur interprétation respective des « *instruments de validation pour la CG* », les cantons ont développé des instruments qu'ils considéraient comme nécessaires à l'intégration de la CG dans les procédures de validation. Les responsables cantonaux ont ainsi toujours développé des instructions et des instruments cantonaux en tenant compte du « *profil d'exigences* ». Par instruments cantonaux, on entend par exemple une « fiche d'analyse d'expériences » en vue de prouver les exigences en culture générale. Quant aux directives, elles fixent par exemple le nombre de preuves devant être apportées et si ces dernières doivent comprendre un contenu déterminé (p. ex. politique).

Les instruments élaborés dans les cantons de Suisse alémanique pour l'évaluation de la CG dans les procédures de VA s'appuient fortement sur les instruments existants pour la validation des compétences opérationnelles. Par exemple, si des « fiches d'analyse

d'expériences » existent dans une procédure de VA, la structure des « fiches de la CG » ressemble à celles utilisées pour les compétences professionnelles.

d) Répercussions engendrées par le développement d'instruments cantonaux

Dans quelques cantons, les instruments créés ont pour conséquence que le « *profil d'exigences* » n'est plus directement visible pour les candidat-e-s dans la procédure de VA ou qu'il est compris comme une information générale supplémentaire à l'intention des candidat-e-s. On peut en conclure que les responsables cantonaux ont établi les instruments sur la base du « *profil d'exigences* » et que le lien existe. Aucun canton ne laisse les candidat-e-s travailler directement avec le « *profil d'exigences* ».

Voir à ce sujet le point 4.3.3 Conséquences des différents instruments cantonaux.

e) Acceptation des instruments cantonaux

Acceptation du point de vue des expert-e-s CG

Une fois les instruments développés dans les cantons, ils ont été bien acceptés par les expert-e-s de CG. Ces derniers et dernières ont d'ailleurs participé à leur développement dans la plupart des cantons ou ont collaboré à l'élaboration d'un concept commun. Cette collaboration a été possible avant tout grâce au fait que tous les cantons avaient formé un petit nombre d'expert-e-s de CG.

Acceptation du point de vue des candidat-e-s

Pour les candidat-e-s, la situation se présente quelque peu différemment. Ils/elles éprouvent souvent des difficultés à comprendre les exigences demandées en culture générale. Sans les outils complémentaires (instruments) développés par les cantons, ils/elles ne parviendraient pas à comprendre les « *instruments de validation pour la CG* ». Ces derniers ne sont souvent plus visibles dans leur forme d'origine pour les candidat-e-s ou servent simplement d'illustration. Les candidat-e-s ont travaillé avec les instruments complémentaires développés par les cantons. Ceux et celles qui n'ont vu que le « *profil d'exigences* » n'ont pas su comment procéder.

Des candidat-e-s qui se trouvaient déjà dans une procédure de VA au moment de l'intégration de la CG dans cette dernière ont opposé une forte résistance aux exigences en matière de culture générale. Ils/elles ont estimé que l'obligation supplémentaire de prouver les compétences en culture générale était une exigence excessive. Le mécontentement est né principalement d'un sentiment d'insécurité, car les candidat-e-s ne savaient pas clairement ce qu'ils/elles devaient faire ni comment le faire correctement. La même insécurité chez les conseillers et conseillère des centres de bilan de compétences a été ressentie.

Bilan de l'acceptation et du développement des instruments cantonaux

1. On a relevé que les responsables cantonaux considéraient les « *instruments de validations CG* » comme données.
2. Les éventuelles difficultés rencontrées lors de l'intégration dans les procédures de VA existantes ont pour la plupart été résolues en développant des instruments cantonaux complémentaires.
3. Le développement d'instruments cantonaux mène à un traitement différent de la validation de la CG selon les cantons.
4. Les instruments complémentaires développés dans les cantons sont bien acceptés.
5. Pour les candidat-e-s se trouvant dans une procédure de VA, le fait de fournir des preuves attestant les compétences en culture générale représente une grande difficulté.

4.1.5 Suggestions pour l'adaptation des « instruments de validation pour la CG »

Un canton a souhaité que l'on précise, dans les « *instruments de validation pour la CG* », si l'on doit (obligatoirement) utiliser les « *exemples de situations permettant aux candidat-e-s de démontrer s'ils/elles satisfont aux critères d'exigences* » et si oui, de quelle manière.

Un canton a suggéré à l'OFFT de développer un guide relatif à l'entretien avec les candidat-e-s et d'adapter le Portfolio européen des langues. D'autres suggestions concernaient les directives relatives au nombre (ou à l'étendue) des preuves pour la CG et au nombre de leçons des compléments de formation. La question avait été soulevée dans un souci d'uniformiser les pratiques entre les cantons afin que la validation de la CG et les compléments de formation représentent une charge de travail comparable pour les candidat-e-s.

4.2 Collaboration entre les expert-e-s

Questions du mandat

3. La collaboration entre expert-e-s des branches professionnelles et expert-e-s de la culture générale est-elle effective ? Contribue-t-elle à l'évaluation des acquis en culture générale en fonction du métier ?

4.2.1 Introduction

Dans tous les cantons, les instruments pour la vérification de la culture générale ont été développés en commun par les expert-e-s.

La collaboration entre les expert-e-s des branches professionnelles et les expert-e-s de la culture générale dans l'examen des dossiers est gérée de manière différente selon les cantons.

4.2.2 Collaboration entre les expert-e-s des branches professionnelles et les expert-e-s de la culture générale

Trois types de collaboration ont été relevés :

1. Coopération intensive entre les expert-e-s des branches professionnelles et les expert-e-s de la culture générale. L'entretien est préparé en commun et se déroule aussi en commun. Tous les expert-e-s lisent le dossier complet. Les questions ne sont plus réparties de manière stricte entre le domaine de la CG et les compétences opérationnelles.
2. Collaboration entre les expert-e-s des branches professionnelles et les expert-e-s de la culture générale. Les expert-e-s des branches professionnelles et les expert-e-s de la culture générale préparent séparément l'entretien mais le mènent en commun.
3. Aucune collaboration entre les expert-e-s des branches professionnelles et les expert-e-s de la culture générale. Aussi bien la préparation que la réalisation de l'entretien ont lieu de manière séparée.

a) Répercussions de la collaboration

Tant dans la collaboration selon le point 1 que selon le point 2, les expert-e-s de la culture générale ont indiqué qu'ils/elles avaient profité de l'entretien sur les compétences opérationnelles pour l'évaluation de la CG. Dans quelques cantons, les expert-e-s des branches professionnelles ont aussi profité de l'entretien sur la culture générale ou ont pu se faire une première impression du/de la candidat-e à cette occasion.

b) Nombre d'experts

Le nombre d'expert-e-s des branches professionnelles et d'expert-e-s de la culture générale engagés varie dans les procédures de VA. Parfois, ils sont au nombre de 2 et 2, mais la configuration la plus courante est de 2 expert-e-s des branches professionnelles et 1 expert de la culture générale. Quelques cantons ont choisi au début la variante 2 et 2 pour des raisons de sécurité, puis ont opté pour la variante 2 et 1.

c) Résultat de la collaboration

Etant donné la structure différente de la collaboration entre les expert-e-s des branches professionnelles et les expert-e-s de la culture générale dans les cantons, le résultat est aussi différent. Si la collaboration est intensive, le dossier est généralement étudié intégralement par les expert-e-s des branches professionnelles et les expert-e-s de la culture générale. Ils/elles mettent l'accent sur leur domaine respectif. L'impression générale donnée par le dossier est importante pour tous/toutes les expert-e-s engagé-e-s. On peut en conclure que la majorité des expert-e-s lisent le dossier dans son intégralité.

Les expert-e-s de la culture générale ont pu tirer certaines conclusions pour les compétences en culture générale à partir de l'entretien relatif aux compétences opérationnelles. L'évaluation de la culture générale en lien avec la profession est ainsi donnée jusqu'à un certain point. En outre, de nombreux candidat-e-s avaient choisi des situations professionnelles pour satisfaire aux critères d'exigences de la culture générale. (Dans des procédures de VA, les candidat-e-s devaient choisir parmi des situations professionnelles imposées pour remplir les critères d'exigences de la culture générale.)

Bilan de la collaboration entre les expert-e-s

1. La collaboration entre les expert-e-s des branches professionnelles et les expert-e-s de la culture générale est structurée de façon différente selon les cantons.
2. Les expert-e-s des branches professionnelles et les expert-e-s de la culture générale ne collaborent pas dans tous les cantons.
3. Si les expert-e-s des branches professionnelles et celles et ceux de la culture générale collaborent, ils/elles développent une meilleure compréhension globale des compétences de chaque candidat-e.

4.3 Instruments cantonaux complémentaires

Questions du mandat

4. Des outils complémentaires ont-ils été développés dans la mise en œuvre pour la validation de la culture générale ? Lesquels ? Un besoin d'outils coordonnés sur le plan national a-t-il été constaté dans ce domaine ?

4.3.1 Introduction

Comme déjà mentionné, les cantons ont développé des instruments complémentaires pour l'intégration de la culture générale dans les procédures de VA.

4.3.2 Instruments développés

a) Le tableau ci-dessous dresse la liste des outils (instruments cantonaux)

Outils (instruments cantonaux)	Ces outils sont utilisés dans les cantons suivants						
	NE	VS	GE	BE fr	BE all	ZH	CH centrale
Guide / consignes pour les candidat-e-s	X	–	–	X	X	X	X
Grille complémentaire au « <i>profil d'exigences</i> »	X	–	X	X	–	X	X
Loupes (fiches d'analyse d'expériences)	X	X	X	X	X	X	–
Accompagnement pour la CG existant	X	X	X	X	X	X	(X)
Fiche d'évaluation (pour des loupes dans le dossier et / ou l'appréciation des entretiens)	X	X	X	X	X	X	X

(X) un accompagnement au sens large a lieu

Comme déjà mentionné, le développement d'instruments cantonaux complémentaires a rendu le « *profil d'exigences* » moins visible dans certaines procédures de VA. De ce fait, dans certains cantons, l'évaluation ne se réfère plus nécessairement aux exigences mentionnées dans le « *profil d'exigences* ». Elles ont été quasiment remplacées par les instruments des cantons.

4.3.3 Conséquences de la variabilité des instruments cantonaux

Les instruments développés dans les cantons sont structurés différemment d'un canton à l'autre. Par conséquent, les candidat-e-s sont confronté-e-s, selon le canton, à une autre compréhension de la culture générale. Ils/elles doivent aussi fournir un nombre différent de preuves pour attester les compétences en la culture générale. La structure des compléments de formation en culture générale est aussi différente d'un canton à l'autre, de même que le contenu ou la durée des cours proposés.

Voir à ce sujet à la page 16, le point 4.1.4 d) Répercussions engendrées par le développement d'instruments cantonaux.

Bilan des instruments développés

1. Le besoin d'instruments complémentaires a été couvert par le développement d'instruments cantonaux.
2. Les divers instruments donnent lieu à un traitement différent de la validation de la CG dans les cantons.

4.3.4 Outils nationaux complémentaires

Voir à ce sujet à la page 17, le point 4.1.5 Suggestions pour l'adaptation des « instruments de validation pour la CG ».

Un canton a exprimé le souhait de disposer de directives claires sur l'utilisation des « instruments de validation pour la CG ».

Pour le reste, aucune demande n'a porté sur la création d'outils nationaux complémentaires.

5. Analyse SWOT

La présente analyse SWOT³ montre les forces et les opportunités ainsi que les faiblesses et les menaces des « *instruments de validation pour la CG* ».

Elle indique les forces et les faiblesses par rapport à la situation actuelle, tandis que les opportunités et les menaces doivent être comprises comme des évolutions possibles à l'avenir.

Appréciation de l'état actuel	Evolutions possibles à l'avenir
Forces • Le caractère ouvert du profil d'exigences • Prescription : les expert-e-s des branches professionnelles et les expert-e-s de la culture générale collaborent • Le/la candidat-e peut être perçu-e dans sa globalité • Le profil d'exigences tient compte de la présence d'adultes dans les procédures de validation	Opportunités • Le profil d'exigences permet la validation de la CG orientée vers les compétences
Faiblesses • Les « instruments de validation pour la CG » sont difficilement compréhensibles pour la mise en œuvre • Ils laissent trop de marge de manœuvre pour différentes interprétations • Ils ne donnent pas de direction claire (intention / orientation non visible) • Il existe une incertitude sur la manière de traiter les différentes possibilités de mise en œuvre • Les exemples choisis en rapport avec le profil d'exigences sont en opposition avec ce dernier • Certaines contradictions ne peuvent être résolues (compensation / orientation vers les compétences ou les contenus) • Les exigences que doivent remplir les candidat-e-s varient considérablement d'un canton à l'autre, ce qui peut conduire à une inégalité de traitement	Menaces • La validation des acquis pourrait perdre son sens • Les directives de l'OFFT pourraient ne pas être respectées • Une pratique non uniformisée pourrait se développer dans les cantons • L'orientation vers les contenus/aspects pourrait se renforcer

³ L'acronyme SWOT vient de l'anglais et signifie **S**trengths, **W**eaknesses, **O**pportunities, **T**hreats. Il est couramment traduit en français par Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces.

6. Conclusion et recommandations

Le présent rapport final a montré les questions et les aspects essentiels qui ont pu être observés pendant l'intégration de la culture générale dans les procédures de validation. Peu de cantons ont réuni des expériences en matière de validation de la CG et le nombre de candidat-e-s qui ont passé par une procédure de VA incluant la CG est faible. Toutefois, les expériences disponibles et présentées dans le présent rapport sont suffisamment pertinentes pour identifier les difficultés actuelles, tirer des conclusions et formuler des recommandations.

Résumé des résultats

Les « *instruments de validation pour la CG* » permettent aux cantons de développer des instruments complémentaires pour l'intégration de la culture générale dans les procédures de validation. Les instruments cantonaux développés pour la mise en œuvre concrète sont très différents les uns des autres.

Les instruments développés au niveau national sont conçus de telle sorte qu'ils laissent un espace de liberté aux cantons pour leur mise en œuvre. Ils prennent en outre en considération le fait que les procédures de validation s'adressent aussi à des adultes.

Il convient de saluer en particulier la direction choisie par l'OFFT, laquelle consiste à permettre la mise en évidence des compétences de la culture générale à partir des compétences opérationnelles.

La plus grande difficulté à notre avis réside dans le fait que l'interprétation de la CG peut donner lieu à des contradictions avec les procédures de VA.

Si l'orientation vers les aspects du plan d'études cadre et les contenus qui s'y trouvent est fortement marquée, cette situation est difficilement conciliable avec l'exigence de la validation selon la reconnaissance des compétences. Si, au contraire, une procédure de VA s'oriente fortement vers la validation des compétences en CG, comme le prévoient les « *instruments de validation pour la CG* », le lien avec le PEC n'est plus possible. Dans la validation des acquis en culture générale deux approches inconciliables se rencontrent.

Etant donné ces contradictions, il est difficile de statuer sur la liberté accordée aux candidat-e-s dans le choix des situations à partir desquelles ils/elles essaient de prouver qu'ils/elles

sont à la hauteur des exigences requises en culture générale. Tout dépend de nouveau de ce que l'on entend par CG.

La compensation éventuelle de la CG par les compétences opérationnelles est une difficulté supplémentaire. Ici aussi, deux approches incompatibles se rencontrent. D'une part, l'exigence de garantir la qualité et la comparabilité entre les procédures de qualification et d'autre part, le principe de la validation qui prévoit qu'une compétence peut être soit validée comme un tout, soit non validée.

La question de savoir si la culture générale est la même pour les adultes que pour les jeunes révèle une autre contradiction, étant donné qu'il faut structurer l'intégration de la CG dans la procédure de VA en tenant compte des du public adulte et assurer en même temps la qualité et la comparabilité entre les procédures de qualification.

Les cantons ont choisi leur propre manière de gérer ces contradictions et ces difficultés. L'intégration de la culture générale dans les procédures de validation se déroule de façon différente, chaque canton possédant ses propres instruments. Les compléments de formation en CG sont aussi organisés différemment au niveau cantonal.

Pour conclure, on peut dire que malgré les contradictions qui résultent du cadre déjà existant du PEC Culture générale et de la compensation par les compétences opérationnelles, les « *instruments de validations pour la CG* » sont organisés de telle sorte qu'ils permettent l'intégration de la CG dans des procédures de validation. De nombreuses approches innovantes et créatives ont été choisies pour surmonter les différents défis qui en ont jalonné la mise en œuvre.

Recommandations

De notre point de vue, il s'agit d'abord de clarifier les questions fondamentales mentionnées au point 4.1 et lever ainsi les incertitudes qui y sont liées. Des décisions claires s'imposent en ce qui concerne :

- a) la définition de la culture générale pour des adultes,
- b) l'orientation de la culture générale : soit vers les compétences globales (CPSM), soit vers les aspects du plan d'études cadre ECG,
- c) la possibilité d'évaluer les compétences en culture générale à partir des preuves des compétences opérationnelles.

Après cela, les « instruments de validation pour la CG » pourront être adaptés.

Pour cette raison, nous recommandons les mesures suivantes :

- prendre une décision claire au sujet de la définition de la culture générale pour les adultes ;
- prendre une décision claire au sujet de l'orientation dans la validation de la culture générale ;
- décider si, pour l'obtention du CFC, la CG doit être reconnue comme un tout dans la procédure de VA ou si une éventuelle compensation par les compétences opérationnelles est envisageable ;
- vérifier si les différentes solutions cantonales ne portent pas trop préjudice à l'égalité de traitement des candidat-e-s ;
- vérifier si des directives plus fortement structurées au niveau national favoriseraient l'égalité de traitement des candidat-e-s ;
- mettre à disposition des exemples pour la mise en œuvre qui concordent avec l'orientation choisie de la CG ;
- rendre les responsables attentifs aux offres d'accompagnement ou aux institutions proposant un accompagnement quand ils/elles développent de nouvelles procédures de validation ;
- appliquer de manière conséquente la décision prise lors de l'approbation des procédures de VA ;
- organiser une journée d'échanges.

Annexe du rapport final

Vue d'ensemble des procédures de VA dans les cantons

Canton	Professions	Depuis quand	Déroulement de l'intégration de la CG	Collaboration expert-e-s CG et des branches professionnelles	Instruments et documents développés	Autres informations
Neuchâtel	ASE (projet pilote)	2009	- Les candidat-e-s choisissent d'explicitier 6 situations des 8 proposées. Chaque situation fait référence à un module de la formation complémentaire (et formation pour l'art. 32) - Le PE est utilisé pour définir le niveau d'exigence requis (A2 pour les compétences linguistiques et B3 pour les compétences personnelles, sociales et méthodologiques) - Dans le dossier, partie séparée de la partie compétences professionnelles	Oui, pendant tout le processus. Lecture de l'entier du dossier, échange sur le dossier (2x2 expert-e-s) avant l'entretien et présence de 2x2 expert-e-s pendant l'entretien de vérification. « Les expert-e-s doivent se mettre d'accord sur une évaluation globale qui permet de considérer que le CFC pourrait être délivré ou pas »	- Concept VA CG comprenant : - Procédure - Principes - Consignes pour le dossier des candidat-e-s et compétences à démontrer - Dossier de l'expert-e avec critères d'évaluation - Modules de formation complémentaires	9 candidat-e-s en 2010
Valais	Actuellement ASE, prévu : ASSC, questionnaire en intendance	Octobre 2010	- La partie langue et communication est évaluée à travers la maîtrise du langage dans le dossier - Description d'une situation par	Non pas dans l'évaluation des dossiers ni dans les entretiens de vérification. Mais	- Consignes aux candidat-e-s pour la description des situations - Ppt spécifique lors de l'atelier bilan pour la	4 candidat-e-s au 31.01.11

			domaine de compétences « société » (B1, B2 et B3) tirée respectivement du domaine personnel/juridique, professionnel et social Dans le dossier, partie séparée de la partie compétences professionnelles	chaque expert-e a lu l'« autre » partie du dossier. Il n'y a entretien de vérification pour la partie CG qu'en cas de doute.	constitution du portfolio - Grille d'évaluation (doit être revue après une première utilisation)	
Genève	VAE CG intégrée pour les ASE	Mars 2010 (concept) Octobre 2010 (premiers candidats)	- Modèle « additif » => exigences supplémentaires relatives à la CG ajoutées à certains domaines de compétences dans le PQ ASE - Ces compétences sont démontrées à l'aide de fiches d'analyse d'expérience (6) Utilisation des exemples complémentaires au PE CG (Exemples de situations permettant aux candidats de démontrer s'ils satisfont aux critères d'exigences).	- Modèle proposé par les expert-e-s CG aux expert-e-s ASE, puis adopté - Non, pas dans l'évaluation des dossiers ni dans les entretiens de vérification, même si les deux expert-e-s ont lu l'entier du dossier	- Compétences de CG ajoutées au profil de qualification ASE. Ces compétences sont tirées des exemples complémentaires au PE CG proposés par l'OFFT - Nouvelles fiches d'analyse d'expériences - Grille d'évaluation	4 candidat-e-s au 31.01.11
Zurich	Assistant/Assistante en soins et santé communautaire, Assistant socio-éducatif /Assistante socio-éducative (pilote)	2009	- Développement du profil d'exigences de l'OFFT - Intégration de la CG dans le dossier comme partie séparée (outil web) - Rédaction des fiches d'analyse d'expériences / remise de preuves - La CG est principalement vérifiée dans la partie du dossier sur la CG. La partie compétences professionnelles	Oui entretien en commun	- Propre grille pour la CG - Instruction pour la preuve de la CG - Fiches d'analyse d'expériences pour le dossier - Grille d'évaluation pour les expert-e-s pour le dossier et l'entretien	- Procédure de VA CG en cours de développement - Compléments de formation en cours de conception

			est aussi consultée. - L'entretien est mené en commun par les expert-e-s des branches professionnelles et les expert-e-s de la culture générale.			
Bern (fr.)	Mécapraticien (projet pilote)	Août 2011	Reprise du concept neuchâtelois			- Formation des expert-e-s (décembre 2010 et janvier 2011) - Évaluation de 30 dossiers en septembre 2011
Bern (all.)	Opérateur/Opératrice de médias imprimés, orientation façonnage de produits imprimés (pilote)	2009	- Profils d'exigences de l'OFFT pris comme base - Intégration dans le dossier comme partie séparée - Rédaction de fiches d'analyse d'expériences / remise de preuves - Entretien avec les expert-e-s - CG principalement vérifiée dans la partie CG du dossier. La partie compétences professionnelles du dossier est aussi consultée. - L'entretien a été mené séparément par les expert-e-s des branches professionnelles et les expert-e-s de la culture générale => sera	A l'avenir oui	- Consignes pour les compétences à démontrer en CG - Loupes - Grille d'évaluation	Seulement 4 candidat-e-s pour la CG

			vraisemblablement changé à l'avenir			
Suisse centrale	Employé-e spécialisé-e en santé (=> canton de Zoug)	?	- Profil d'exigences de l'OFFT pris comme base - Subdivision en 4 domaines - Intégration dans le dossier comme partie séparée (outil web) - Examen sur la CG (travail rédactionnel) - Entretien sur des notions de CG	Non	- Consignes pour les compétences à démontrer en CG - Liste terminologique - Outil web pour la CG	En cours de modification
	Assistant-e socio-éducatif(ve) Gestionnaire en intendance (=> canton de Lucerne)	2010	- Profil d'exigences de l'OFFT pris comme base - Subdivision en 4 domaines - Intégration dans le dossier comme partie séparée (outil web) - Examen sur la CG (travail rédactionnel) - Entretien sur des notions de CG	Non	- Consignes pour les compétences à démontrer en CG - Liste terminologique - Outil web pour la CG	En cours de modification