



Service de la formation

Commentaire concernant les nouvelles directives pour la mise en œuvre de l'art. 119b OACI

approuvé par le comité de formation Confédération-AOST le 12.08.08, modifié le 11.06.09

Le 24 juin 2008, le Comité a approuvé le rapport de formation ORP/LMMT/ACT 2008 ainsi que les nouvelles directives pour la mise en œuvre de l'art. 119b OACI.

Le **rapport de formation ORP/LMMT/ACT 2008** fait le point sur les efforts fournis par les cantons pour la qualification du personnel chargé du service public de l'emploi (principalement les conseillers en personnel ORP) pendant la période allant du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2008. Ce rapport n'est pas destiné à un large public et n'est par conséquent disponible que dans le domaine protégé du site internet de l'AOST. Si souhaité, il peut cependant être envoyé sous forme électronique.

Les **directives pour la mise en œuvre de l'art. 119b OACI** définissent l'objectif de qualification, le monitoring ainsi que les conditions-cadres de l'équivalence interne à l'association. Les directives entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2003 sont valables jusqu'au 31 décembre 2008. Les nouvelles directives entreront en vigueur dès le 1^{er} janvier 2009. Ces dernières sont d'une part annexées à l'envoi du présent document. Elles sont d'autre part aussi publiées sur le site internet de l'AOST et accessibles à tous: www.vsaa.ch/fachstelle-bildung/gleichwertigkeitsanerkennung-gemaess-art-119b-aviv.

Les principales **modifications des nouvelles directives** sont mentionnées et brièvement expliquées ci-dessous.

1. Définition du cercle de personnes

Jusqu'à maintenant, l'exigence de l'acquisition du brevet fédéral de conseiller/ère en personnel ou d'une attestation d'équivalence selon l'art. 119b OACI était applicable aux conseillers/ères en personnel ORP ainsi qu'à leurs supérieurs hiérarchiques directs (chefs/fes de groupe, chefs/fes d'équipes qui assument également des tâches de conseil). Dorénavant, cette exigence s'applique en plus aux chefs/fes directs/tes de département et ORP, même si ceux/celles-ci n'assument pas d'activité de conseil ou de placement. L'exigence est applicable aussi bien aux conseillers/ères en personnel travaillant à plein temps qu'à temps partiel. Cette disposition est applicable aussi bien aux conseillers/ères en personnel travaillant à plein temps qu'à ceux/celles travaillant à temps partiel. Seuls/les les conseillers/ères en personnel engagés/es pour une durée déterminée ne sont pas concernés par cette condition. Dès 2009, l'exigence sera étendue au brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines. Le Comité a décidé à l'unanimité de donner la préférence à l'option conseil en personnel (module à choix obligatoire B) par rapport à l'option gestion internationale du personnel (module à choix obligatoire A).

2. Evaluation des objectifs fixés

L'évaluation concerne d'une part, comme jusqu'à ce jour, l'ensemble du cercle de personnes désigné (ABM: département «effectif du personnel»). D'autre part, elle concerne dorénavant aussi exclusivement les personnes qui travaillent depuis 5 ans au service public de l'emploi.

3. Equivalence

L'option de l'équivalence interne à l'association subsiste, mais sera accordée de manière nettement plus rare en raison des rapports actuels entre équivalence et brevet (2:1). Les critères seront limités en conséquence. Il n'y aura donc plus qu'une possibilité, à savoir le « cas particulier » actuel. Les autres critères sont supprimés. Les brevets fédéraux de spécialistes en gestion du personnel et de spécialistes ou d'experts en assurances sociales sont alors considérés comme étant équivalents, de manière globale et sans exigence supplémentaire. Leur équivalence ne doit plus être attestée via la procédure de demande individuelle, mais doit continuer à être saisie via les données d'aide PLASTA (monitoring de la formation ABM).

Le Comité exécutif est compétent pour reconnaître d'autres formations et formations continues comme étant équivalentes, par exemple dans les domaines des ressources humaines et de l'intégration sur le marché du travail. Il peut s'agir de cursus ou de diplômes de formations professionnelles supérieures (tertiaire B) ou de Hautes écoles (tertiaire A). Cela permet à l'AOST de tenir compte des évolutions futures sur le marché de la formation. – Pour comprendre le système de la formation en Suisse, voir le graphique en annexe.

4. Explications concernant la demande et les critères d'évaluation

Une demande d'équivalence peut être présentée au plus tôt après un an¹ d'activité au service public de l'emploi. Cela permet de maintenir le plus longtemps possible la possibilité de devenir titulaire d'un brevet fédéral de spécialiste en gestion du personnel avec option conseil en personnel (module à choix obligatoire B). Si la décision concernant une demande présentée après trois ans s'avère négative, il devrait rester encore suffisamment de temps pour suivre dans les cinq ans aussi bien les deux cursus, que pour passer l'examen de certificat et l'examen professionnel de spécialiste en ressources humaines.

En ce qui concerne la formation professionnelle de base, les mêmes conditions que celles de l'admission au brevet professionnel fédéral de spécialiste en ressources humaines sont applicables (cf. point 3.3.1 du règlement d'examen professionnel de spécialiste en ressources humaines, édition 2007)².

L'équivalence s'adresse à des personnes hautement qualifiées, ainsi qu'à des personnes dont la biographie professionnelle au sens de la validation de prestations de formation contient davantage de compétences non formelles ou informelles que de compétences acquises de manière formelle (cf. glossaire en annexe).

5. Demande et documents à présenter

Une demande contient les documents suivants: le formulaire de demande, un CV, ainsi que nouvellement une estimation personnelle et une estimation d'une autre personne concernant le profil de compétence du/de la conseiller/ère en personnel, ainsi qu'une motivation. Cette dernière se réfère au CV, au résultat de la comparaison entre les résultats effectifs et les prévisions concernant le profil de compétence du/de la conseiller/ère en personnel ainsi qu'aux compétences acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle. Le formulaire de demande ainsi que la motivation doivent être signés par la personne présentant la demande et par le chef de l'office cantonal.

¹ Décision du comité de formation Confédération-AOST 11.06.09: réduction de 3 à 1 an

² 3.31 Est admis à l'examen celui ou celle qui:

...

- b) est au bénéfice de quatre ans de pratique professionnelle après un certificat de capacité fédéral (CFC) ou qui a au moins une formation et une pratique équivalentes, qui fournit la preuve de deux ans de pratique RH qualifiée ou, si les conditions de b) n'est sont pas remplies
- c) dispose d'au moins huit ans d'expérience professionnelle dont une pratique qualifiée d'au moins quatre ans dans le domaine du personnel.

Les cantons qui ont participé au projet pilote « Jauge de compétences CP » peuvent utiliser l'outil électronique, les autres utilisent le fichier correspondant qui est mis à disposition avec les directives en vue d'être téléchargé sur le site internet de l'AOST.

6. Profil de compétences du/de la conseiller/ère en personnel

En relation avec le projet «Jauge des compétences», un profil de compétences du/de la conseiller/ère en personnel a été élaboré en janvier 2008. Ce profil sera encore validé au niveau interne par l'AOST et contient 28 items. Ceux-ci peuvent être adaptés de manière individuelle par les cantons, qui peuvent les compléter et les pondérer. Une communication à ce sujet sera effectuée une fois que le profil de compétences aura été approuvé.

La comparaison entre les résultats effectifs et les prévisions concernant le profil de compétences du/de la conseiller/ère en personnel constituera à l'avenir la partie centrale de la procédure de demande. Cette évaluation a lieu au moyen d'une estimation personnelle par le/la conseiller/ère en personnel et une estimation par une autre personne, soit le supérieur hiérarchique. Dans ce contexte, la barre des attentes concernant les prestations doit être placée haut: en référence à la pratique courante d'évaluation sous la forme d'un système de notes³, cela correspond à la note 5. La note 4 (suffisant) ne suffit pas, car il s'agit de libérer quelqu'un de l'obligation d'acquérir le brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines. En cas de divergence éventuelle («gap») d'avec l'évaluation de « bonne qualification » nécessaire jusqu'à maintenant, l'estimation par une autre personne est déterminante. Si ce niveau de compétence n'est pas atteint, il est déconseillé de présenter une demande.

7. Taxes

Les taxes de la demande sont réduites de CHF 500.- à CHF 200.-.

8. Voies de droit

Une possibilité de recours contre les décisions négatives concernant l'équivalence a été introduite au mois de juillet 2007. Dorénavant, le comité de formation Confédération-AOST a été chargé d'évaluer les demandes. Le Comité exécutif, autrefois compétent pour le faire, devient l'instance de recours. Sur la base de l'expérience acquise lors de deux recours et leur rejet par les deux instances, la procédure de recours est précisée comme suit: le Comité exécutif prend une décision définitive. La seule possibilité de voie de droit extraordinaire est la dénonciation au SECO.

9. Transition

Les directives actuelles sont en vigueur jusqu'au 31 décembre 2008. Le comité de formation Confédération-AOST traitera encore des demandes selon l'ancien droit lors de sa séance du 6 novembre 2008. Les nouvelles directives entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Au cas où, concernant le critère 2.1.3, un/e conseiller/ère en personnel termine les deux modules exigés du cursus brevet fédéral de conseiller en personnel entre le 16 octobre 2008 (délai de remise pour la séance du 6 novembre 2008) et le 31 décembre 2008, le comité de formation est tenu de fixer un délai supplémentaire de remise pour les demandes au 23 janvier 2009. Lors de la 1^{ère} séance du comité de formation en 2009, ces demandes seront traitées et, le cas échéant, approuvées avec effet rétroactif au mois de décembre 2009. Tel que mentionné sous point 1, les chefs ORP font dorénavant également partie du cercle de personnes désigné. Si, parmi les chefs ORP actuellement employés, tous n'étaient pas titulaires du brevet fédéral de CP ou d'une attestation d'équivalence, une demande ne pourrait être faite sur la base des directives actuelles que lors de la séance du 6 novembre 2008.

10. Personnel des domaines LMMT et ACT

Le comité de formation reçoit le mandat, en collaboration avec les groupes de travail nationaux LMMT, ORP et droit, d'élaborer d'ici fin décembre 2009 des recommandations qui pourront être reprises par les cantons qui le souhaitent.

³ Note 4 = suffisant; note 5 = bien; note 6 = très bien

Annexe

Directives pour la mise en œuvre de l'art. 119b OACI (décidées par le Comité le 24.06.08 avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009)

Annexe

- A) Glossaire des notions clés
 - B) Système suisse de la formation
-

Annexe

A) Glossaire des notions clés

Source: Bjornavold Jens (2004): Gemeinsame europäische Grundsätze für die Validierung des nicht formellen und des informellen Lernens; Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur, Berufliche Bildung, Entwicklung der Berufsbildungspolitik; voir également

http://www.validacquis.ch/documents/fr/Documents-de-base/guide_national_validation.pdf

Apprentissage tout au long de la vie

Toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les capacités, les compétences et/ou les qualifications dans une perspective personnelle, civique, sociale ou liée à l'occupation.

Source: Cedefop, 2003. (*Le centre européen pour la promotion de la formation professionnelle* www.cedefop.europa.eu)

Compétence

La capacité d'appliquer des connaissances, du savoir-faire et des capacités dans un contexte de travail habituel et/ou nouveau.

Source: Cedefop, 2002.

Qualification

(a) Une preuve officielle (certificat, attestation) des connaissances acquises attestant le suivi terminé avec succès d'un cours de formation général ou professionnel ou une prestation satisfaisante lors de la participation à des examens et/ou (b) les exigences qui constituent en particulier la condition pour l'accès à une profession ou la promotion.

Source: Cedefop, 2003.

Apprentissage formel

Apprentissage qui a lieu dans un contexte organisé et structuré (institution de formation, à la place de travail), qui est désigné explicitement par la notion d'apprentissage et qui est structuré (en ce qui concerne les objectifs, le temps et la promotion d'apprentissage). Il s'agit d'une activité intentionnelle du point de vue de l'apprenant, qui conduit généralement à une attestation.

Source: Cedefop, 2003

Apprentissage non formel

Désigne un apprentissage qui se déroule dans le cadre d'activités planifiées, qui n'est pas explicitement désigné par la notion d'apprentissage (en ce qui concerne les objectifs, le temps et la promotion d'apprentissage), mais qui contient un « élément d'apprentissage » clair. L'apprentissage non formel est généralement intentionnel d'un point de vue de l'apprenant, mais ne conduit pas à une attestation.

Remarque: l'apprentissage non formel est également désigné par la notion d'*apprentissage semi-structuré*.

Source: Cedefop, 2003.

Apprentissage informel

Apprentissage qui se déroule à la place de travail, dans le cercle familial ou lors des loisirs. Il n'est pas organisé ou structuré (en ce qui concerne les objectifs, le temps et la promotion d'apprentissage). L'apprentissage informel n'est généralement pas intentionnel et ne conduit pas à une attestation.

Remarque: l'apprentissage informel est également désigné par la notion d'*apprentissage par expérience*.

Source: Cedefop, 2003.

Validation d'apprentissage informel / non formel

Le processus d'évaluation et de reconnaissance de tout un spectre de connaissances, de savoir-faire, de capacités et de compétences que des personnes ont acquis au cours de leur vie dans différents contextes, p. ex. par la formation, le travail et les loisirs.

Source: *Repris de manière légèrement modifiée de* The international encyclopaedia of education.

B) Système suisse de la formation

