

PEER REVIEW

Thème initial : Bilan de compétences (phase 2 de la VAE)

Office audité : Tessin

Office auditeur : Neuchâtel

Date et lieu : Breganzona, le 12 avril 2016

Préambule

Le projet *Peer Review* prévoyait que le canton de Neuchâtel audite le canton du Tessin concernant le bilan de compétences, à savoir la phase 2 de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Or, il s'avère que cette prestation n'est actuellement assumée ni par l'office d'orientation du Tessin¹ ni par celui de Neuchâtel. Le canton du Tessin a donc opté pour la présentation d'un "bilan de positionnement" réalisé par son office d'orientation dans le cadre d'un programme de réinsertion dans le domaine de la santé.

Description

Les conseillers et conseillères en orientation professionnelle, universitaire et de carrière du Tessin réalisent des bilans de positionnement sur la base d'une collaboration interinstitutionnelle tripartite (orientation – formation professionnelle – chômage). Ces bilans s'insèrent dans un projet de qualification des adultes et concernent, à ce jour, deux professions du domaine de la santé, à savoir :

- Assistant en soins et santé communautaire CFC / Assistante en soins et santé communautaire CFC
- Aide en soins et accompagnement AFP

En effet, au Tessin, le domaine des soins – notamment les soins médico-sociaux et les soins à domicile – est l'un des plus demandeurs en matière de personnel qualifié.

La démarche s'adresse principalement à des personnes au chômage pour lesquelles un délai cadre est ouvert, domiciliées dans le canton du Tessin, mais peut également être proposée à des bénéficiaires des services sociaux. Il s'agit, dans la majeure partie des cas (80% environ), de personnes d'origine étrangère. Le bilan se déroule en plusieurs étapes après qu'un **stage d'observation** – de quelques jours – ait eu lieu :

- 1) Une **information collective** est organisée dans un premier temps. Celle-ci vise à présenter les métiers cités plus haut et à offrir l'opportunité aux candidat-e-s d'échanger avec des professionnels de la branche.

¹ Le canton du Tessin offre en fait la prestation mais a suivi un seul groupe, il y a 5 ans de cela.

Par ailleurs, le raisonnement logique et les capacités verbales de compréhension de texte des candidat-e-s sont évalués (respectivement à l'aide d'un test B53 et d'une lecture suivie de questions de compréhension).

- 2) Dans un deuxième temps ont lieu **2 demi-journées de bilan**. Sachant que les groupes sont constitués de 15-20 personnes, les techniques d'animation sont adaptées en conséquence. Lors de ces demi-journées, les participant-e-s échangent au sujet de leur stage d'observation et travaillent l'élaboration de leur ligne de vie sur la base des explications fournies par le conseiller ou la conseillère, en faisant l'inventaire de leurs expériences professionnelles et personnelles. Ils abordent également les notions de compétences, d'aptitudes, le profil de qualification, etc. À noter qu'entre les deux séances (qui sont espacées d'une dizaine de jours), les candidat-e-s passent un test de personnalité (NEO-PI-3) ainsi qu'un test d'intérêts (TCP22). Ils doivent également préparer un *curriculum vitae* ainsi qu'une lettre de motivation afin de compléter leur dossier.
- 3) Dans un troisième temps, a lieu un **entretien individuel**. Celui-ci vise à passer en revue les résultats des tests et à effectuer une restitution du travail de bilan. Sur la base de ces éléments, une décision est prise et expliquée à la personne afin que cette dernière sache pourquoi elle est retenue – ou non – pour la formation, en fonction des résultats de l'ensemble du travail qu'elle a fourni au cours de son bilan de positionnement. Dans certains cas, il s'avère que ce sont d'autres projets professionnels qui sont envisagés. Un rapport est ensuite rédigé par le conseiller ou la conseillère à l'attention du service du chômage. Sont abordés dans ce rapport :
 - L'attitude et la motivation de l'assuré-e (en lien avec la formation prévue);
 - Les expériences antérieures en relation avec le parcours à réaliser;
 - La structure de la formation conseillée (CFC, AFP, sur quel lieu de formation, ...);
 - Les éventuelles alternatives possibles;
 - La potentielle réduction de la formation (dispense de culture générale par ex.);
 - La formation suivie par la personne dans son pays d'origine;
 - Le préavis de l'orientation par rapport au suivi de la formation dont il est question.
- 4) Dans un quatrième temps, le candidat ou la candidate effectue un **stage prolongé** (de 1 à 3 mois) afin de vérifier ses compétences pour effectuer la formation. À l'issue de son stage, le candidat ou la candidate a pour mission de trouver une place d'apprentissage (formation duale sous contrat *ad hoc*).

L'an dernier, 29 des 35 candidat-e-s ont commencé la formation. Les résultats semblent par ailleurs être très concluants par la suite, puisque seuls 2 des 29 candidat-e-s ont abandonné ou échoué au cours de la première année. À titre d'exemple, parmi les adultes entamant une formation à l'école de soins à Mendrisio (et n'ayant pas suivi la mesure), le taux d'échec ou d'abandon en première année s'élève à environ 25%.

Recommandations

À la lumière de la présentation réalisée par le canton du Tessin, nous émettons plusieurs pistes qui pourraient être étudiées :

- Tout d'abord, nous proposons d'offrir la possibilité de rallonger la démarche afin d'accompagner la transition à trouver une place d'apprentissage. L'idée serait de profiter du travail de bilan réalisé pour prendre également le temps de passer en revue le *curriculum vitae*, la lettre de motivation ou encore la préparation à l'entretien d'embauche. Le conseiller ou la conseillère en orientation a en effet une bonne connaissance du candidat ou de la candidate à l'issue de cette mesure et il pourrait s'avérer pertinent que cet accompagnement soit proposé.
- La démarche prévoit un seul entretien individuel. Dans certains cas, cela n'est sans doute pas suffisant pour le consultant ou la consultante. Une souplesse pourrait être introduite afin que plusieurs entretiens puissent avoir lieu, si cela se révèle nécessaire.
- La collaboration avec le service du chômage est un succès dans le cas présent. Le canton du Tessin pourrait profiter de cette expérience positive pour proposer une extension de la collaboration, en suggérant la mise en place de prestations telles que le bilan de compétences ORP que propose le Canton de Neuchâtel, par exemple (voir : http://www.ne.ch/autorites/DEF/SFPO/orientation/Documents/depliant_bilan_competiciones_orp_ocosp.pdf).
- Afin de démontrer l'efficacité et les effets de la mesure auprès des partenaires (en l'occurrence, la formation professionnelle et le chômage), il pourrait être intéressant de faire passer un questionnaire aux candidat-e-s, avant et après le bilan de positionnement, en évaluant différentes dimensions telles que l'estime de soi, la connaissance de ses intérêts, la connaissance de ses points forts ou de ses points faibles, l'autonomie dans la mise en œuvre, etc.
- Actuellement, la mesure concerne deux professions du domaine de la santé (Assistant-e en soins et santé communautaire CFC & Aide en soins et accompagnement AFP). Nous pensons qu'il serait judicieux d'étendre la prestation à d'autres domaines ou métiers, principalement ceux pour lesquels les employeurs peinent à recruter des employé-e-s qualifiés. Cela nécessiterait de travailler main dans la main avec la formation professionnelle, afin de créer les places d'apprentissage (démarchage) ou des formations modulaires pour adultes, pouvant accueillir les personnes intéressées à se former dans les domaines et métiers concernés.
- Il pourrait en outre se révéler intéressant – pour la formation professionnelle notamment – de profiter de la collaboration mise en place avec les institutions de soins pour identifier les personnes en emploi, mais non qualifiées, dans le domaine de la santé. L'idée serait d'inciter ces personnes à s'engager dans des formations visant à acquérir une certification par l'article 32 OFPr.
 Dans le canton du Jura, par exemple, la Fondation pour l'Aide et les Soins à domicile a encouragé ses collaborateurs et collaboratrices à se lancer dans un projet de validation des acquis de l'expérience (VAE) sur 12 mois. Dans le cadre d'une convention de formation, celle-ci était prise en charge par l'employeur, à l'exception des émoluments d'inscription.

- Enfin, au vu des projections fédérales relatives à la pénurie de main d'œuvre qualifiée à moyen terme dans de nombreux domaines professionnels, il pourrait s'avérer utile – en collaboration avec le service de la formation professionnelle et celui de l'économie – de réaliser un sondage auprès des entreprises afin de déterminer le potentiel de personnes en emploi (mais non qualifiées) qui pourraient entrer dans une démarche de VAE. Et ce, dans l'optique de développer cette procédure complémentaire destinée à des personnes autonomes possédant un bon bagage expérientiel.