RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3444/2020-FORMA **ATA/304/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 9 mars 2021

1ère section

dans la cause

Madame A_____

contre

OFFICE POUR L'ORIENTATION, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTINUE

EN FAIT

1) Madame A_____ a entrepris auprès de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (ci-après : OFPC) du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP ou le département) une procédure en validation des acquis par expérience (ci-après : VAE) en qualité d'assistante socio-éducative CFC (ci-après : ASE) selon le profil de qualification 2011.

2) Le 20 mars 2019, Mme A_____ a eu un premier entretien avec un conseiller de l'OFPC. Il lui a expliqué le déroulement de la procédure et lui a remis un document (ci-après : le document), récapitulant les étapes du processus :

- « entretien individuel/séance d'introduction ;

- dossier de validation (description d'activités réelles ; quatre mois pour le dossier professionnel (…) ;

- évaluation par deux experts (lecture du dossier ; rapport intermédiaire ; entretien de vérification) ;

- commission de validation ; attestation d'acquis ».

3) Entre mars et septembre 2020, Mme A_____ a eu plusieurs entretiens avec des animateurs du centre d'expertise en bilans de compétences (ci-après : CEBIG) en vue de finaliser son dossier.

4) Ce dernier a été envoyé le 17 septembre 2019. Il comprend nonante-sept pages.

Le 19 septembre 2019, l'OFPC en a accusé bonne réception et a indiqué qu'il ne « tarderait pas à l'attribuer pour l'expertise. Nous vous contacterons dès que nous aurons un résultat ».

5) Le 2 février 2020, les candidats pour la profession d'ASE et assistant médical ont reçu un courriel les informant que « dès à présent, la procédure VAE est simplifiée ». Ils étaient priés de prendre connaissance de l'annexe.

Était joint un courrier générique, du 28 janvier 2020, adressé aux candidats VAE par Madame B_____, directrice du service de la formation continue de l'OFPC (ci-après : la directrice), leur annonçant que « Suite à une durée d'attente importante dans le traitement de votre dossier VAE, due à un volume important à traiter par notre service, des mesures ont été prises. À compter du mois de janvier 2020, il n'y aura plus de rapport intermédiaire émis par les experts, ni de

complément écrit à apporter. Cependant, pour les compléments oraux, vous serez informé-e des compétences sur lesquelles vous serez interrogé-e pour vous y préparer. D'autre part, à l'issue de l'entretien de vérification, aucune information concernant l'atteinte ou la non-atteinte de chacune des compétences ne pourra vous être communiquée par les experts. Elle s'effectuera par courrier après la commission VAE. Ces mesures n'auront aucun impact sur vos chances de réussite, mais permettront un gain de temps considérable dans le traitement de votre dossier VAE ».

6) Par courrier du 10 mars 2020, l'OFPC a informé Mme A_____ que l'entretien de vérification aurait lieu le 17 mars 2020. « Les compétences 1.2, 1.3, 2.2, 3.2, 7.1 et 7.2 feront l'objet d'un approfondissement lors de l'entretien ».

7) Compte tenu de la pandémie de Covid-19, l'entretien a été repoussé au 27 mars 2020. L'OFPC avait recommandé aux experts d'utiliser « skype » pour l'entretien de vérification.

8) Selon le « rapport d'expertise dans le cadre d'une demande de validation des acquis selon le profil de qualification 2011 » de Mme A_____ effectuée par Madame C_____ et Monsieur D_____, experts, du 30 mars 2020 :

- avant l'entretien : quatre compétences n'étaient pas atteintes (1.4 ; 3.1 ; 6.3 et 9.1) ; six étaient à vérifier et douze étaient atteintes ;

- après l'entretien : sur les six compétences vérifiées, trois étaient atteintes et trois (1.2 ; 1.3 et 3.2) ne l'étaient pas.

9) Par décision du 29 juillet 2020, la commission VAE du CFC, faisant suite à sa séance du 2 juillet 2020, a reconnu comme acquises seize compétences, dont la 6.3, ce qui figurait dans une attestation de qualification jointe, datée du même jour.

10) Le 26 août 2020, Mme A_____ a fait opposition contre la décision du 29 juillet 2020 auprès de la direction générale de l'OFPC.

La procédure avait été modifiée en cours d'évaluation, quatre mois après le dépôt de sa candidature. Elle n'avait pas obtenu de rapport intermédiaire, « détaillé, aidant et très clair », que les autres candidats avaient reçu avant le changement de pratique. Ceci était contraire à ce qui lui avait été annoncé au début du processus et à ce qui s'était pratiqué les années précédentes. Un tel rapport était précieux car il permettait au candidat de pouvoir se préparer à l'entretien oral de façon précise.

Par ailleurs, elle avait été évaluée par une experte chargée de la procédure « ASE par modules » et non par expérience. Les attentes de cette dernière n'étaient pas les mêmes que lors du processus de VAE. Le guide méthodologique

de la VAE du CFC d'ASE, de juillet 2014, émis par l'OFPC (ci-après : guide méthodologique) n'avait pas été respecté, singulièrement dans sa description des précautions que devaient prendre les experts dans le travail d'évaluation.

Elle devait être évaluée en application de la procédure en vigueur au moment du dépôt de son dossier et soumise à d'autres experts.

11) Par courriel du 27 août 2020 au service juridique du DIP, la directrice a précisé les éléments à prendre en compte, au vu de la « récurrence des motifs évoqués dans les recours ASE ».

Le rapport intermédiaire était une singularité genevoise qui ne reposait sur aucune base légale. Il permettait au candidat, avant de recevoir le rapport final, de connaître les compétences considérées comme non atteintes. Parfois, certains experts notaient ce qui était attendu à l'entretien oral de manière très détaillée. Cela créait des inégalités de traitement entre les candidats. D'entente avec l'organisation genevoise du monde du travail pour la formation professionnelle (ci-après : OrTra) dans la branche santé social, il avait été convenu de le remplacer par un rapport final. Avant l'entretien oral, les candidats recevraient la précision des compétences sur lesquelles ils devraient s'exprimer. Aucune question précise ne serait formulée avant l'entretien. Enfin, cette nouvelle façon de faire permettrait de rattraper le retard, septante dossiers étant en attente d'évaluation, certains depuis plus de douze mois.

Les experts étaient nommés par une commission spécifique. Une des expertes était également formatrice à l'OrTra. Elle ne connaissait pas les candidats puisque ceux-ci ne suivaient pas de cours s'agissant de validation par expérience.

Lors de l'évaluation des dossiers, les experts classaient les compétences en « atteintes », « non atteintes » ou « à vérifier à l'entretien ». Les compétences « non atteintes » n'étaient pas vérifiées lors de l'entretien. Les experts devaient toutefois motiver leur décision.

12) Par décision du 21 septembre 2020, le directeur général de l'OFPC a rejeté l'opposition.

La directrice avait été interpellée et avait transmis sa position. Le rapport d'expertise avait été examiné. À la lecture des documents, aucun vice de forme ne pouvait être retenu.

13) Par acte du 27 octobre 2020, Mme A_____ a interjeté recours devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Elle a conclu, principalement, à l'annulation de la décision du 2 juillet 2020, à ce que son dossier soit soumis à de nouveaux experts, conformément à la procédure en vigueur au moment du dépôt de son dossier.

La procédure avait été modifiée en cours de processus. Le rapport intermédiaire avait été supprimé. Elle avait reçu le 10 mars 2020 un courrier proposant un entretien de vérification VAE sept jours plus tard, avec les références des compétences à approfondir. N'ayant aucun autre document, elle n'avait pas pu comprendre à quoi se rapportaient les chiffres mentionnés.

L'entretien du 27 mars 2020 avait été compliqué, compte tenu des conditions sanitaires et du fait que le micro du deuxième expert ne fonctionnait pas, nécessitant le transfert de l'application « skype » à « zoom », ce qui avait engendré un stress supplémentaire. L'entretien s'était déroulé comme une situation d'examen oral et non comme un entretien de vérification. L'experte avait précisé que la situation particulière serait prise en compte dans l'évaluation du dossier. Or, aucune mention n'en était faite dans le rapport final. Le second expert n'était jamais intervenu alors même que deux experts devaient évaluer la prestation. Privée du rapport intermédiaire, elle n'avait pas pu être au courant des compétences atteintes et non atteintes, et n'avait pas eu l'opportunité de se défendre sur les points pertinents. Elle doutait que son dossier ait été évalué conformément au guide méthodologique.

14) a. L'OFPC a conclu au rejet du recours, reprenant les arguments de la directrice.

Le principe d'égalité avait été respecté, tous les candidats au CFC ASE VAE ayant été soumis au même ajustement de procédure, à savoir la suppression du rapport intermédiaire. En lieu et place, seuls les points qui allaient être abordés à l'entretien de vérification avaient fait l'objet d'une communication. Cet ajustement visait à accélérer les procédures de qualification et à harmoniser le processus de manière égalitaire pour toutes les filières de la VAE. En effet, seules certaines procédaient à l'élaboration et à la communication aux candidats de rapports intermédiaires.

L'OFPC avait pour pratique de désigner d'autres experts « en cas de répétition pour la VAE. La recourante pourra donc bénéficier de ces modalités lors de sa repasse ».

b. Il produisait copie d'un courriel du 18 décembre 2020 dans lequel la directrice confirmait qu'aucun dysfonctionnement durant l'entretien de vérification n'avait été signalé. Concernant les compétences atteintes, il convenait de se référer à l'attestation du 2 juillet 2020. N'étant pas en possession de documents mentionnant la compétence 6.3 comme atteinte, celle-ci ne l'était pas.

Il n'y avait jusqu'alors jamais eu de « debriefing » dans le cadre des VAE. Les candidats recevaient le rapport d'expertise et s'entretenaient avec leur conseiller.

15) Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

16) Le contenu des pièces sera repris en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 al. 4 du règlement d'application de la loi sur la formation professionnelle du 17 mars 2008 - RFP - C 2 05.01 ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) Le litige concerne le bien-fondé du refus, par l'autorité intimée, de reconnaître sept compétences de la recourante dans le cadre de la procédure en VAE.

3) Le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 LPA).

4) a. La loi sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 (LFPr – RS 412.10) régit notamment, pour tous les secteurs professionnels autres que ceux des hautes écoles, les procédures de qualification, les certificats délivrés et les titres décernés (art. 2 al. 1 let. d LFPr).

Les qualifications professionnelles sont attestées par un examen global, par une combinaison d'examens partiels ou par d'autres procédures de qualification reconnues par le SEFRI (art. 33 LFPr).

Le Conseil fédéral fixe les conditions relatives aux procédures de qualification. Il en assure la qualité et la comparabilité. Les critères d'appréciation utilisés doivent être objectifs et transparents, et assurer l'égalité des chances (art. 34 al. 1 LFPr). Le SEFRI règle les conditions d'admission aux procédures de qualification (art. 34 al. 2 2ème phrase LFPr).

b. Sont réputées autres procédures de qualification les procédures qui, en règle générale, ne sont pas définies dans les prescriptions sur la formation, mais qui permettent néanmoins de vérifier les qualifications requises (al. 1). Les procédures de qualification visées à l'al. 1 peuvent être standardisées pour des groupes de personnes particuliers et réglées dans les prescriptions sur la formation déterminantes (art. 31 al. 2 de l'ordonnance sur la formation professionnelle - OFPr - RS 412 101).

c. Le SEFRI a édicté l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'ASE avec CFC du 21 août 2020, entrée en vigueur le 1er janvier 2021 (RS 412.101.220.14, ci-après : l'ordonnance). Conformément à son art. 25, les personnes qui ont commencé leur formation d'ASE avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, l'achèvent selon l'ancien droit, mais au plus tard le 31 décembre 2025.

S'applique en conséquence au présent litige la version de l'ordonnance entrée en vigueur le 1er juillet 2005 dans son état le 18 janvier 2018.

d. Selon le site du SEFRI, la validation des acquis de l'expérience est une autre procédure de qualification dans laquelle les candidats attestent leurs acquis dans un dossier démontrant qu'ils possèdent les compétences opérationnelles requises pour le diplôme sanctionnant la formation professionnelle initiale choisie. La procédure, développée par les partenaires de la formation est décrite dans un guide (ci-après : le Guide, consulté le 26 février 2021 : https ://www.sbfi.admin.ch/sbfi /fr/home/formation/formation-professionnelle-initiale/developpement-des-professions/processus/prescriptions-sur-la-formation. html).

e. Selon le Guide, la Confédération est notamment responsable de l'assurance de la qualité et du développement du système global. Elle doit en particulier assurer la mise en œuvre uniforme des procédures dans toute la Suisse en tenant compte des besoins régionaux et des différentes branches ainsi que reconnaitre les procédures cantonales et les instruments de validation spécifiques à la profession (profil de qualification et conditions de réussite).

Les cantons sont responsables de la mise en œuvre des procédures de validation. Ils doivent en particulier mettre en place des structures selon les critères fixés dans le Guide et assurer la qualité des procédures.

Le Guide détaille les cinq phases de la procédure, soit (1) information et conseil, (2) bilan, (3) évaluation, (4) validation des acquis de l'expérience et (5) certification.

5) a. Sur le plan cantonal, l'art. 39 de la loi sur la formation professionnelle du 15 juin 2007 (LFP - C 2 05) prévoit que les qualifications professionnelles sont attestées par un examen global final, par une combinaison d'examens partiels ou par des procédures équivalentes permettant de vérifier les qualifications acquises en dehors des filières de formation réglementées. Les procédures de qualification sont définies dans les ordonnances fédérales sur la formation professionnelle y relatives.

Conformément à l'art. 39 al. 1 LFP, l'expérience et les connaissances acquises dans une activité professionnelle peuvent faire l'objet d'une procédure de qualification conduisant à l'obtention, notamment, d'une attestation cantonale au

sens de l'art. 21 LFP. L'OFPC est chargé des procédures de reconnaissance et de validation des acquis en concertation étroite et avec l'accord des organisations du monde du travail et des établissements publics d'enseignement professionnel. Il collabore avec les organes d'exécution de l'assurance-chômage pour en faciliter l'accès aux demandeurs et aux demandeuses d'emploi. Il veille à ce que la délivrance des diplômes dans le cadre de la validation des acquis réponde : (a) aux critères de qualité définis par la Confédération en matière de procédure ordinaire de qualification, (b) aux exigences définies dans les ordonnances fédérales sur les formations. Ces procédures se fondent sur des bases reconnues et négociées entre les cantons, les organisations du monde du travail et la Confédération. Toute personne qui est domiciliée ou qui travaille depuis une année dans le canton peut bénéficier d'une procédure de reconnaissance et de validation des acquis (art. 40 al. 1 à 5 LFP).

L'art. 45 règle la procédure de nomination des experts.

b. Le guide méthodologique décrit la procédure sur quarante-sept pages. Il ne fait pas mention de « rapport intermédiaire ». Il indique que les experts peuvent demander un complément avant l'entretien (p. 9).

« La demande d'un complément n'implique pas de facto, l'obtention en seconde lecture du jugement positif "Atteint". Les experts peuvent raisonnablement se réserver le droit de poursuivre l'étude du dossier, voire d'invalider la compétence par un code "Non Atteint". À l'inverse, une évaluation "Non Atteint" peut tout à fait ne pas être suivie par une de demande de complément et/ou de vérification, tant les efforts de démonstration sont complets mais la maîtrise de la compétence opérationnelle, dans la perspective du CFC d'ASE, insuffisante. Dès lors, les experts estiment que seul un complément formel de formation pourra permettre d'atteindre cette maitrise » (p. 34).

Une évaluation « non atteinte » peut ne pas être suivie par une demande de complément et/ou de vérification. « On peut considérer comme acceptable que le/la candidat-e, en fonction de la demande formulée par les experts, reconsidère l'angle d'approche de la première version soumise pour la compétence opérationnelle concernée et développe une nouvelle démonstration, complète et intègre selon les critères de réussite » (p. 35).

6) La recourante se plaint de la modification de la procédure en cours de processus de validation.

Se pose en conséquence la question de savoir si le changement de pratique de l'OFPC à compter du 20 janvier 2020 est opposable à la recourante dont le dossier avait été déposé le 17 septembre 2019.

a. La notion de pratique administrative désigne la répétition constante et régulière dans l'application d'une norme par les autorités administratives. De cette répétition peuvent apparaître, comme en ce qui concerne la jurisprudence, des règles sur la manière d'interpréter la loi ou de faire usage d'une liberté d'appréciation. Elle vise notamment à résoudre de manière uniforme des questions de fait, d'opportunité ou d'efficacité. Cette pratique ne peut être source de droit et ne lie donc pas le juge, mais peut néanmoins avoir indirectement un effet juridique par le biais du principe de l'égalité de traitement (ATA/596/2015 du 9 juin 2015 consid. 7d et les références citées).

Un changement de pratique administrative doit reposer sur des motifs sérieux et objectifs, c'est-à-dire rétablir une pratique conforme au droit, mieux tenir compte des divers intérêts en présence ou d'une connaissance plus approfondie des intentions du législateur, d'un changement de circonstances extérieures, de l'évolution des conceptions juridiques ou des mœurs. Les motifs doivent être d'autant plus sérieux que la pratique suivie jusqu'ici est ancienne. À défaut, elle doit être maintenue (ATF 135 I 79 consid. 3 ; 132 III 770 consid. 4 ; 127 I 49 consid. 3c ; 127 II 289 consid. 3a ; ATA/596/2015 précité).

b. Les autorités disposent d'un pouvoir d'appréciation important pour déterminer le moment de l'application d'une nouvelle pratique ou pour instaurer un régime transitoire. Elles devraient en faire usage de manière à atténuer les effets du changement de pratique lorsque cela est possible. Lorsque la nouvelle pratique est moins favorable que l'ancienne pour l'administré, lorsque le changement n'était pas prévisible et qu'il n'y a pas d'intérêt public prépondérant à une application immédiate de la nouvelle pratique, l'autorité est obligée d'assortir le changement de mesures permettant d'adoucir, pour les administrés, les effets négatifs du changement qui ne seraient pas absolument nécessaires. Une telle obligation découle des exigences posées par les principes de la bonne foi (dans sa composante d'interdiction des comportements contradictoires), de la proportionnalité et de la sécurité du droit. Il n'est pas nécessaire de trancher la question de savoir si l'interdiction de la rétroactivité est véritablement applicable au changement de pratique administrative, car les principes constitutionnels susmentionnés permettent d'aboutir à un résultat semblable (Aurélie GAVILLET, La pratique administrative dans l'ordre juridique suisse, 2018, n° 708).

7) a. En l'espèce, il n'est pas contesté que, par courrier du 20 janvier 2020, l'autorité intimée a modifié les modalités de la phase 3 relative à l'évaluation. Elle a ainsi annoncé supprimer, avec effet immédiat, le rapport intermédiaire émis par les experts et le complément écrit à apporter.

La recourante a pu en mesurer les premiers effets en recevant, le 10 mars 2020, la convocation à l'entretien du 17 mars 2020 avec pour seule mention, six références chiffrées.

b. La recourante ne peut toutefois pas être suivie quand elle indique ne pas avoir été en mesure de savoir de quelles compétences il s'agissait, les références étant identiques à celles du dossier qu'elle a déposé.

8) La recourante relève que l'indication des seules références des compétences avant l'entretien modifiaient de façon importante la procédure, laquelle prévoyait la reddition d'un rapport intermédiaire.

La recourante ayant produit un exemple de rapport intermédiaire, il est possible de comparer.

a. Dans le dossier de VAE de la recourante, la compétence 1.2 est illustrée par trois exemples, chacun étant décrit sur l'entier d'une page A4.

- Il ressort du rapport d'expertise de la recourante, sous compétence 1.2, qui était « à vérifier », qu'il « a été demandé à la candidate de reprendre l'exemple 2 et de spécifier dans la situation amenée ses observations, les hypothèses de compréhension de la situation et les objectifs en lien avec le projet éducatif. Elle devait par ailleurs établir un lien entre la charte ou le règlement ou le projet pédagogique de la crèche et les jugements de valeurs, la préservation de l'intégrité des enfants ».

L'expertise indique, pour justifier l'évaluation finale « non atteinte », que « la candidate a présenté des difficultés à séparer les faits des hypothèses de compréhension. Elle n'[avait] pas été en mesure de produire un lien entre les actions menées et le projet pédagogique et était restée sur du « ressenti » : « si je ne faisais pas correctement, mes collègues me le diraient. Je ne sais pas mettre les mots, mais je sais faire ».

La compétence 1.3 devait faire l'objet d'une vérification au motif que « les exemples sont très brefs et ne permettent pas d'identifier comment la candidate établit et entretient des relations professionnelles, cela n'apparaît pas ».

Selon le rapport d'expertise, « lors de l'entretien, il a été demandé à la candidate de reprendre l'exemple 2 et d'expliquer à quoi elle avait été attentive pour établir et entretenir une relation professionnelle qui lui permette d'intervenir dans cette situation ; quels sont « les enjeux/l'utilité » de conduire ce type d'actions pour les professionnels, pour l'enfant et pour la famille ».

L'échec est justifié par le fait que « la candidate n'a pas su identifier les enjeux de la situation. Elle s'explique le comportement de l'enfant dans une posture peu professionnelle "juste envie de casser les pieds de sa grand-mère", selon des notions peu professionnelles. Elle n'évoque pas les phases du développement de l'enfant pouvant expliquer qu'il teste les limites ni les enjeux affectifs qu'il peut y avoir avec la grand-mère ».

b. Le rapport intermédiaire produit au titre d'exemple, et non remis en cause par l'autorité intimée, se compose de douze pages. Une motivation de dix lignes en moyenne justifie le fait que la compétence concernée soit « atteinte » ou « non atteinte ». Dans ce dernier cas, il est mentionné, sur trois lignes en moyenne, sur quelles questions portera l'entretien de vérification. Ainsi « le candidat nous citera un exemple d'entretien avec un membre de réseau extérieur au sujet d'un enfant » ou « La candidate nous communiquera quels ont été ses questionnements et qu'a-t-elle communiqué à la psychologue afin d'établir une visite (exemple 2). Comment collabore-t-elle avec la guidance ? Lors du troisième exemple, la candidate se questionne sur les bienfaits des échanges entre les enfants et les personnes âgées, pourra-t-elle développer cette interrogation ? », ou « Comment la candidate s'y prend-t-elle pour faire valoir ses propres compétences auprès de son équipe ? Comment réussit-elle à mettre les enfants en relation avec les personnes âgées, quelles sont les ressources qu'elle utilise ? ».

Ainsi, même les compétences mentionnées comme « non atteintes » dans le rapport intermédiaire faisaient l'objet d'une vérification en entretien.

c. Il ressort de ce qui précède une différence importante entre les deux procédures. Sous l'ancienne pratique, toutes les compétences, même « non atteintes » pouvaient être discutées lors de l'entretien, ce que confirme le guide méthodologique. La recourante n'a pas bénéficié de cette approche puisque les quatre compétences « non atteintes » selon l'expertise n'ont pas été discutées. La directrice a confirmé cette nouvelle pratique dans son courriel du 27 août 2020.

Par ailleurs, la recourante ignorait au moment de l'entretien que certaines compétences étaient considérées comme non atteintes, puisque les seules références mentionnées sur la convocation concernaient les compétences « à vérifier ».

Les informations données dans le rapport intermédiaire permettaient au candidat de se préparer concrètement aux questions qui lui seraient posées et précisément sur les problématiques abordées, y compris sur les situations précises qui seraient évoquées. Dans son courriel du 27 août 2020, la directrice de l'OFPC a d'ailleurs précisé que le rapport intermédiaire permettait au candidat, avant de recevoir le rapport final, de connaître les compétences considérées comme non atteintes. Parfois, certains experts notaient ce qui était attendu à l'entretien oral de manière très détaillée. La nouvelle pratique n'offre plus cette possibilité.

Ledit courriel mentionne que cette situation créait des inégalités de traitement entre les candidats. Les écritures responsives de l'autorité intimée indiquent toutefois qu'il s'agit de discriminations entre filières, non entre candidats de la même filière.

d. Ainsi, le changement de pratique a été immédiat et n'était pas prévisible.

Les candidats s'attendaient à bénéficier d'un rapport intermédiaire, pour certains très détaillé selon les experts, qui leur permettrait de mieux se préparer à l'évaluation orale. Sous cet angle, la modification est moins favorable aux étudiants.

Certes, la modification répond à des intérêts publics importants, soit une coordination avec les autres cantons, le respect du principe de l'égalité de traitement entre les filières et le bon déroulement de la procédure notamment sous l'angle de la célérité et est approuvé par l'OrTra. L'intérêt privé du candidat doit toutefois, dans le cas d'espèce, primer. La recourante s'est impliquée dans un processus de plusieurs mois, voire plusieurs années. Le déroulement de celui-ci lui a été détaillé, tant oralement que dans plusieurs documents qui lui ont été remis. Le shéma, élaboré sous l'en-tête de l'OFPC, qui décrit visuellement les cinq étapes de la procédure VAE, mentionne expressément le rapport intermédiaire.

L'évaluation orale tient une place importante dans la procédure. La préparation de cet entretien, sur la base de l'évaluation préalablement faite de son dossier, est un passage capital du processus pour le réussir, à même d'influencer le choix d'entreprendre, ou non, ledit processus.

De surcroît, d'autres modalités de changement de pratique auraient été moins lourdes de conséquences pour les candidats, à l'instar d'une période transitoire ou une mise en vigueur limitée aux futurs dossiers.

En conséquence, le changement de pratique ne pouvait pas être opposé avec effet immédiat à la recourante. Dans ces conditions, celle-ci doit pouvoir bénéficier de l'ancienne pratique pour son évaluation orale et donc, notamment, d'un bilan intermédiaire.

9) La question peut se poser de savoir s'il peut être reproché à la recourante de ne pas avoir contesté l'irrégularité de la procédure avant de se soumettre à l'entretien oral et d'en connaître les résultats.

Il sera toutefois relevé que ce n'est que le 10 mars 2020 qu'elle a eu connaissance des effets du changement de pratique, soit en recevant les seules références de six compétences, sans autre information.

Au vu du bref délai entre le 10 et le 17 mars 2020, date prévue de l'entretien, et même le 27 mars, date finale de l'entretien, et des circonstances très particulières de la période s'agissant des dates auxquelles le semi-confinement lié à la pandémie Covid-19 a été décidé par le Conseil fédéral, il ne sera pas reproché à la recourante de ne pas avoir manifesté son désaccord.

10) La cause sera en conséquence renvoyée à l'OFPC pour la rédaction d'un rapport intermédiaire et une évaluation conforme à la procédure en vigueur jusqu'au 20 janvier 2020. Toutes les compétences jugées « non atteintes » dans le

rapport d'expertise devront faire l'objet dudit rapport, soit les compétences 1.2, 1.3, 1.4, 3.1, 3.2, 6.3 et 9.1, conformément au rapport intermédiaire produit par la recourante. La compétence 6.3 ayant été évaluée « non atteinte » dans l'expertise et sa mention sur l'attestation du 2 juillet 2020 résultant manifestement d'une erreur, devra être évaluée.

La décision sera confirmée pour le surplus, en ce qu'elle considère quinze compétences comme atteintes.

11) S'agissant des griefs relatifs aux experts, la chambre de céans a pris note que, selon la pratique de l'OFPC, lorsque les examens sont repassés, d'autres experts sont nommés. Aucune référence légale ou règlementaire ne fonde toutefois l'exigence de la recourante que ceux-ci ne soient pas formateurs ou anciens formateurs à l'OrTra.

12) Vu l'issue du litige, il ne sera pas perçu d'émolument (art. 87 al. 1 LPA). Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure, la recourante n'indiquant pas avoir engagé des frais (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 27 octobre 2020 par Madame A_____ contre la décision de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue du 21 septembre 2020 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

annule la décision du 21 septembre 2020 en ce qu'elle considère comme « non atteintes » les compétences 1.2, 1.3, 1.4, 3.1, 3.2, 6.3 et 9.1 ;

la confirme pour le surplus ;

renvoie la cause à l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue au sens des considérant ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument, ni alloué d'indemnité de procédure ;

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, s'il porte sur le résultat d'examens ou d'autres évaluations des capacités, en matière de scolarité obligatoire, de formation ultérieure ou d'exercice d'une profession (art. 83 let. t LTF) ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Madame A_____ ainsi qu'à l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mmes Lauber et Tombesi, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :	la présidente siégeant :
F. Scheffre	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :