Bundesverwaltungsgericht

Tribunal administratif fédéral

Tribunale amministrativo federale

Tribunal administrativ federal

Cour II
B-6603/2007
{T 0/2}

Arrêt du 25 juin 2008

Composition

Jean-Luc Baechler (président du collège),
Stephan Breitenmoser, Ronald Flury, juges,
Sandrine Arn, greffière.

Parties

X._____,
recourante,

contre

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), Effingerstrasse 27, 3003 Berne,
autorité inférieure,

Organe Suisse responsable des examens professionnels et Supérieurs en Ressources Humaines, Examen professionnel pour spécialistes en gestion du personnel, case postale 3072,
2000 Neuchâtel,
première instance.

Objet

examen professionnel de spécialiste en gestion de personnel.

Faits :

A.
X._____ (ci-après la recourante) s'est présentée aux examens professionnels supérieurs de spécialiste en gestion de personnel lors de la session 2006.

Par décision du 31 octobre 2006, la Commission d'examen a informé la candidate de son échec aux examens précités au motif qu'elle avait obtenu trois fois la note de 3,5 dans les branches « gestion du personnel en entreprise », « développement du personnel » et « droit du travail » ainsi qu'une note de 3,0 dans la branche « système social de l'entreprise », alors que, selon le règlement d'examen, il ne doit pas y avoir plus de deux notes inférieures à 4,0 pour que l'examen soit considéré comme réussi.

B.
Par écritures du 29 novembre 2006, X._____ a recouru contre cette décision auprès de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) en concluant à l'annulation de la décision querellée et à la délivrance du brevet fédéral de spécialiste en gestion du personnel.

A l'appui de ses conclusions, elle a contesté l'évaluation de son travail dans les branches « développement du personnel » et « droit du travail » en alléguant que plusieurs de ses réponses avaient été mal notées. Concernant la branche « droit du travail », la recourante a mis en cause l'appréciation faite de ses réponses en concluant à l'attribution de 6 points supplémentaires et à la note 4. S'agissant de la branche « développement du personnel », la recourante a revendiqué 21,5 points supplémentaires, son total devant passer de 50,5 à 72 points, correspondant à une note au moins égale à 5.

Invitée à se prononcer sur le recours, la Commission d'examen a conclu à son rejet par courrier du 6 février 2007. Ladite Commission, après avoir examiné une nouvelle fois les épreuves de la recourante, a néanmoins accordé 2 points supplémentaires à l'examen de la branche « droit du travail » et a, par conséquent, augmenté la note de 3,5 à 4 (cf. prise de position de l'expert datée du 30 janvier 2007). S'agissant de la branche « développement du personnel », l'expert a accordé 1,5 points supplémentaires (son total s'élevant alors à 52

points), mais a confirmé que la note correspondante restait à 3,5 (cf. prise de position de l'expert datée du 25 janvier 2007).

Dans sa réplique du 10 mars 2007, la recourante a maintenu ses précédentes conclusions. Elle estime que les experts n'ont pas expliqué de manière convaincante pour quelles raisons elle n'avait pas obtenu davantage de points pour ses réponses dans la branche « développement du personnel ».

Par duplique du 7 mai 2007, la Commission d'examen a complété sa prise de position concernant la branche « développement du personnel ».

Dans sa prise de position du 28 juin 2007, la recourante a maintenu sa requête tendant à l'octroi de points supplémentaires dans la branche « développement du personnel ».

C.
Par décision du 3 septembre 2007, l'OFFT a rejeté le recours de X._____. Dans la mesure où la Commission d'examen a revu son appréciation dans la branche « droit du travail » et octroyé la note 4, l'OFFT a uniquement examiné les griefs soulevés pour la branche « développement du personnel » dès lors que la recourante devait impérativement obtenir un 4 pour se voir délivrer le brevet convoité, seules 2 notes insuffisantes étant tolérées par le règlement. Aux termes de cet examen, l'OFFT a conclu au maintien de la note insuffisante dans la branche « développement du personnel ». Elle a par ailleurs considéré que la recourante ne remplissait pas les conditions d'un cas limite et ne pouvait dès lors pas prétendre à l'octroi du brevet fédéral.

D.
Par écritures du 30 septembre 2007, mises à la poste le 1er octobre 2007, X._____ a recouru contre cette décision auprès du Tribunal administratif fédéral en concluant à l'annulation de la décision de l'OFFT et à l'obtention du brevet fédéral de spécialiste en gestion de personnel.

A l'appui de ses conclusions, elle maintient intégralement les positions prises dans ses écritures précédentes. Elle critique en particulier la

notation des questions n° 4, 6, 8, 9, 11, 12, 16, 19 et 21 relatives à la branche « développement du personnel » revendiquant des points supplémentaires. De ce fait, son total atteindrait plus de 56 points, ce qui lui permettrait d'obtenir, d'une part, la note de 4 dans cette branche ainsi que, d'autre part, une note finale (moyenne) de 4, remplissant ainsi les conditions d'octroi du brevet.

E.
Invité à se prononcer sur le recours, l'OFFT en a proposé le rejet dans sa réponse datée du 7 novembre 2008.

La Commission d'examen s'est quant à elle déterminée sur le recours en date du 14 avril 2008. Après avoir examiné une nouvelle fois l'épreuve de la recourante, elle a accordé 1 point supplémentaire à la question 6.2 de l'examen de la branche « développement du personnel » (cf. prise de position de l'expert datée du 25 février 2008), la note restant toutefois inchangée.

Les arguments avancés de part et d'autre au cours de la présente procédure seront repris plus loin dans la mesure où cela se révèle nécessaire.

Droit :

1.
Le Tribunal administratif fédéral examine d'office et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis (ATAF 2007/6 consid. 1).

1.1 Sous réserve des exceptions prévues à l'art. 32 de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le Tribunal administratif fédéral, en vertu de l'art. 31 LTAF, connaît des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021) prises par les autorités mentionnées aux art. 33 et 34 LTAF. La décision attaquée a été rendue par une des autorités mentionnées à l'art. 33 let. d LTAF. Aucune des exceptions mentionnées à l'art. 32 LTAF n'est par ailleurs réalisée.

1.2 La recourante a pris part à la procédure devant l'autorité inférieure, est spécialement atteinte par la décision attaquée et a un intérêt digne de protection à son annulation ou à sa modification. La qualité pour recourir doit donc lui être reconnue (art. 48 al. 1 PA).

1.3 Les dispositions relatives au délai de recours, à la forme et au contenu du mémoire de recours (art. 50 et 52 al. 1 PA), ainsi que les autres conditions de recevabilité (art. 44 ss PA) sont en outre respectées.

Le recours est ainsi recevable.

2.
Conformément à l'art. 49 PA, le recourant peut invoquer la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents et l'inopportunité de la décision attaquée. Toutefois, selon une jurisprudence constante, les autorités de recours appelées à statuer en matière d'examens observent une certaine retenue en ce sens qu'elles ne s'écartent pas sans nécessité des avis des experts et des examinateurs sur des questions qui, de par leur nature, ne sont guère ou que difficilement contrôlables (ATF 121 I 225 consid. 4b , ATF 118 Ia 488 consid. 4c ; arrêt du Tribunal administratif fédéral B-7818/2006 du 1er février 2008 consid. 2 ; RENÉ RHINOW/ BEAT KRÄHENMANN, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Ergänzungsband, Bâle/Francfort-sur-le-Main 1990, n° 67, p. 211 s. ; BLAISE KNAPP, Précis de droit administratif, 4ème éd., Bâle/Francfort-sur-le-Main 1991, n° 614). En effet, l'évaluation des épreuves requiert le plus souvent des connaissances particulières dont l'autorité de recours ne dispose pas (ATF 118 Ia 488 consid. 4c). Dite retenue s'impose également dans les cas où l'autorité de recours serait en mesure de se livrer à une évaluation plus approfondie en raison de ses connaissances professionnelles sur le fond (ATF 131 I 467 consid. 3.1, ATF 121 I 225 consid. 4b). De plus, de par leur nature, les décisions en matière d'examens ne se prêtent pas bien à un contrôle judiciaire étant donné que l'autorité de recours ne connaît pas tous les facteurs d'évaluation et n'est, en règle générale, pas à même de juger de la qualité ni de l'ensemble des épreuves du recourant ni de celles des autres candidats. Un libre examen des décisions en matière d'examens pourrait ainsi engendrer des inégalités de traitement (ATF 106 Ia 1 consid. 3c ; ATAF 2007/6 consid. 3 ; arrêt du Tribunal

administratif fédéral B-6078/2007 du 14 avril 2008 consid. 3 ; JAAC 65.56 consid. 4).

Par ailleurs, dans le cadre de la procédure de recours, les examinateurs dont les notes sont contestées ont l'opportunité de prendre position lors de l'échange d'écritures (art. 57 PA). En général, ils procèdent à une nouvelle évaluation de l'épreuve et informent l'autorité de recours s'ils jugent la correction justifiée. Il faut toutefois que les examinateurs se déterminent sur tous les griefs dûment motivés par le recourant et que leurs explications soient compréhensibles et convaincantes (ATAF 2007/6 consid. 3 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral B-6078/2007 du 14 avril 2008 consid. 3). Ainsi, pour autant qu'il n'existe pas de doutes apparemment fondés sur l'impartialité des personnes appelées à évaluer les épreuves, l'autorité de recours n'annulera la décision attaquée que si elle apparaît insoutenable ou manifestement injuste, soit que les examinateurs ou les experts ont émis des exigences excessives, soit que, sans émettre de telles exigences, ils ont manifestement sous-estimé le travail du candidat (ATF 131 I 467 consid 3.1, ATF 121 I 225 consid. 4b, ATF 118 Ia 488 consid. 4c, ATF 106 Ia 1 consid. 3c ; arrêt du Tribunal administratif fédéral B-7818/2006 du 1er février 2008 consid. 2 ; JAAC 69.35 consid. 2).

La retenue dans le pouvoir d'examen n'est toutefois admissible qu'à l'égard de l'évaluation proprement dite des prestations. En revanche, dans la mesure où le recourant conteste l'interprétation et l'application de prescriptions légales ou s'il se plaint de vices de procédure, l'autorité de recours doit examiner les griefs soulevés avec pleine cognition, sous peine de déni de justice formel. Selon le Tribunal fédéral, les questions de procédure se rapportent à tous les griefs qui concernent la façon dont l'examen ou son évaluation se sont déroulés (ATF 106 Ia 1 consid. 3c ; ATAF 2007/6 consid. 3 ; arrêts du Tribunal administratif fédéral B-7818/2006 du 1er février 2008 consid. 2 et B-6078/2007 du 14 avril 2008 consid. 3 ; JAAC 56.16 consid. 2.2 ; voir également RHINOW/KRÄHENMANN, op. cit., n° 80, p. 257).

3.

La Société suisse pour la gestion de personnel (SSGP), la Société suisse des employés de commerce (SSEC), l'Union patronale suisse, l'Union suisse des services de l'emploi (USSE) ainsi que l'Association

professionnelle pour la gestion de personnel et la formation (APF) ont édicté le 20 décembre 2000, un règlement portant sur les «Examens professionnels pour l'obtention du brevet fédéral de spécialiste en gestion de personnel» (ci-après: le règlement d'examen). Après avoir été soumis à la procédure d'opposition usuelle (FF 2001 p. 1113), ce règlement a été approuvé le 6 août 2001 par le Département fédéral de l'économie publique et est entré en vigueur à la date de son approbation. Aux termes de l'art. 1 du règlement d'examen, les associations susmentionnées organisent des examens professionnels pour l'obtention du brevet fédéral de spécialiste en gestion de personnel avec deux options : option A « système social de l'entreprise » et option B « conseil en personnel » ; ces examens concernent la Suisse entière. Par cet examen, le candidat doit prouver qu'il dispose des connaissances et capacités nécessaires pour satisfaire aux exigences d'une fonction de spécialiste en gestion de personnel. Il doit notamment prouver qu'il est en mesure d'assumer seul les tâches y relatives (art. 2 al. 1 du règlement d'examen). Pour la branche « système social de l'entreprise » (option A), le candidat doit prouver qu'il est en mesure d'assumer les tâches administratives de la gestion de personnel et d'apporter son soutien dans les autres domaines (art. 2 al. 2 du règlement d'examen). Pour la branche « conseil en personnel » (option B), le candidat doit prouver qu'il est en mesure de conseiller les entreprises pour le remplacement adéquat d'une personne à un poste de travail, en tenant compte des différents aspects juridiques et économiques (art. 2 al. 3 du règlement d'examen).

Dans le cas d'espèce, la recourante a choisi l'option A « système social de l'entreprise ». Selon l'art. 19 du règlement d'examen, celui-ci se compose de quatre épreuves écrites (« Gestion du personnel en entreprise : administration du personnel, salaires et appointements, organisation », « Système social de l'entreprise, partenaires sociaux, assurances sociales », « Développement du personnel, formation et formation continue du personnel, apprentissage », « Droit du travail/LSE ») et de trois branches orales (« Gestion du personnel en entreprise : administration du personnel, salaires et appointements, organisation », « Marketing du personnel », « Bases de la psychologie d'entreprise, de la communication, de la conduite des collaborateurs/trices »).

L'art. 21 du règlement d'examen prévoit que toutes les notes sont de

valeurs égales (al. 1) et que la note finale de l'examen correspond à la moyenne des notes ; elle est arrondie à une décimale (al. 2). Selon l'art. 24 du règlement d'examen, les examens sont considérés comme étant réussis lorsque la note finale est au moins de 4,0 et ne totalise pas plus de deux des sept notes de matières au-dessous de 4,0.

4.

La recourante a échoué à son examen de spécialiste en gestion de personnel parce qu'elle n'a pas obtenu une note suffisante dans quatre matières (« gestion du personnel en entreprise », « développement du personnel », « droit du travail », « système social de l'entreprise ») et que sa moyenne générale est inférieure à 4,0. Sa note concernant la branche « droit du travail » a toutefois été augmentée de 3,5 à 4,0 durant la procédure de recours devant l'autorité inférieure.

Comme mentionné précédemment, la recourante doit, pour réussir l'examen, obtenir une note finale (moyenne) de 4,0 et un maximum de deux notes de matières inférieures à 4,0 (cf. consid. 3 avec renvoi à l'art. 21 du règlement d'examen) ; or, après rectification de sa notation à 4,0 en « droit du travail », la recourante a encore trois notes de matières au-dessous de 4,0 et une note finale (moyenne) inférieure à 4,0.

5.

Dans son mémoire de recours, X._____ conteste uniquement le résultat obtenu lors de l'épreuve écrite de la branche « développement du personnel » pour laquelle elle a obtenu un total de 52 points (1,5 points supplémentaires lui ayant été octroyés durant la procédure de recours devant l'autorité inférieure) correspondant à la note de 3,5. Elle soutient que plusieurs de ses réponses (questions n ° 4, 6, 8, 9, 11, 12, 16, 19 et 21) ont été jugées de manière incorrecte par la Commission d'examen, de sorte que des points supplémentaires doivent lui être attribués. Elle estime que son épreuve doit être sanctionnée par plus de 56 points, seuil correspondant à la note de 4,0.

C'est donc l'appréciation portée par les experts de la Commission d'examen et par l'OFFT que la recourante conteste. Dans un cas de ce

genre, le Tribunal administratif fédéral se doit d'observer une certaine retenue dès lors qu'il s'agit d'un domaine où l'appréciation de la Commission d'examen prévaut. Il n'annulera la décision attaquée que si elle apparaît insoutenable, soit que les experts ou examinateurs ont émis des exigences excessives, soit que, sans émettre de telles exigences, ils ont manifestement sous-estimé le travail du candidat.

Il convient à ce stade d'examiner les questions de l'épreuve écrite dont la notation est contestée par la recourante.

5.1

S'agissant de la question 4, la recourante estime que sa réponse mérite 1,5 points de plus car elle serait correcte et répondrait à la demande de l'examen.

La donnée était en substance la suivante : citez trois conditions cadre de la Rega qui plaident pour une planification systématique de carrière et trois autres qui compliquent cette planification. Il fallait justifier chaque réponse par des phrases entières clairement en rapport avec le cas.

La réponse litigieuse se réfère à une condition plaidant pour la planification de carrière, à savoir : « situation extrême » et sa justification : « au vu des situations extrêmes, le turn-over serait un handicap ».

Dans sa prise de position du 25 janvier 2007, l'expert a considéré que le lien entre les « situations extrêmes, le turn-over » et la planification de carrière n'était pas démontré, ajoutant que les explications données ultérieurement à l'occasion du recours ne pouvaient pas être prises en considération. Comme l'a précisé pertinemment l'autorité inférieure, les experts doivent juger les réponses données lors de l'examen sans tenir compte des explications apportées ultérieurement qui rendraient une solution plus pertinente. Il faut dès lors constater que la réponse de la recourante paraît peu claire et peu justifiée, de sorte que le lien avec le cas n'apparaît pas établi de manière pertinente. Dans ces circonstances, l'appréciation de la Commission d'examen ne semble pas arbitraire.

5.2 La Commission d'examen ayant, par courrier du 14 avril 2008, octroyé le point supplémentaire requis par la recourante pour la question 6, il n'y a pas lieu d'y revenir.

5.3 Quant à la question 8, la recourante prétend que ses réponses sont très proches d'autres solutions proposées dans le document d'aide à la correction, de sorte que 3 points supplémentaires auraient dû lui être attribués.

La donnée de la question était la suivante : en tant que responsable du personnel, vous êtes chargé du recrutement du nouveau chef de service de la centrale d'alarme. Ayant le choix entre trois très bons candidats, vous recommandez à la direction d'effectuer un assessment individuel adapté aux besoins de la Rega. Il fallait citer quatre raisons importantes pour lesquelles un assessment individuel convenait particulièrement bien par rapport aux autres méthodes classiques d'évaluation (interview, analyse de carrière, assessment de groupes, expertise graphologique, etc). Les réponses devaient être formulées en phrases entières et inclure une comparaison claire avec d'autres méthodes de sélection.

Dans sa prise de position, l'expert a relevé que les références aux autres méthodes de sélection faisaient défaut. Dès lors que de telles références étaient explicitement requises dans la donnée et qu'elles figurent précisément dans le modèle de correction, les griefs de la recourante doivent être rejetés. En effet, même si certains éléments de réponse sont certes mentionnés par la recourante, il n'en demeure pas moins qu'aucune comparaison convaincante entre les méthodes de sélection n'a été menée à bien par la recourante. Il sied à cet égard de relever que si la réponse n ° 4 de la recourante mentionne l'analyse de carrière comme méthode de sélection, cette réponse ne correspond à aucune solution du corrigé, en particulier à celle comparant l'assessment individuel à l'analyse de carrière (cf. solution n° 2 du corrigé). La notation initiale paraît donc justifiée et doit être confirmée.

5.4 La recourante requiert également des points supplémentaires s'agissant de la question 9.

Pour l'essentiel, la donnée était la suivante : suite à un départ rapide et imprévu, le chef de la centrale d'alarme « Sauvetage » a été promu

au rang de directeur du département « Opérations », une candidate interne est choisie pour lui succéder. Cette dernière travaille depuis cinq ans à la centrale d'alarme, a de remarquables qualifications, une formation de base solide et est très bien acceptée par ses collègues. Elle a cependant très peu d'expérience en matière de conduite du personnel. Il fallait donner et justifier trois mesures spécifiques de développement du personnel convenant particulièrement bien pour procéder avec succès au changement de direction.

La première mesure proposée par la recourante était : « cours de conduite du personnel » et sa justification : « pour l'instant n'a jamais eu de personnel sous ses ordres. Un cours sur la conduite du personnel est tout indiqué en l'état » (réponse n° 1) ; la deuxième mesure : « cours de responsabilité d'une unité, cours de gestion d'une centrale » et comme justification : « Mme X doit avoir les moyens de réagir et de planifier en fonction de son nouveau poste. Savoir donner des ordres » (réponse n° 2).

Dans sa prise de position, l'expert a considéré que les réponses n° 1 et 2 étaient très similaires et la réponse n°1 donnée en mots-clés. La recourante estime, quant à elle, que les deux réponses sont clairement différentes, la première faisant référence à un cours de conduite du personnel et la seconde à un cours de gestion d'entreprise. En l'espèce, l'autorité de céans estime, dans la limite de son pouvoir d'examen, que l'avis de l'expert n'apparaît pas insoutenable. Il semble en effet que les justifications des réponses n° 1 et 2 se réfèrent toutes deux à un cours de conduite du personnel, et non pas à la gestion d'entreprise (acquisition de connaissances techniques spécifiques). Sa réponse n° 2 ne traitant pas clairement de la gestion d'entreprise et ne se différenciant pas suffisamment de la réponse n° 1, la recourante ne peut donc prétendre à l'octroi de points supplémentaires ; la notation initiale doit dès lors être confirmée.

5.5 A la question 11, la recourante a requis 5 points supplémentaires de manière que le total des points réalisables lui soit attribué.

La donnée avait trait à la promotion des collaborateurs de l'entreprise par des mesures de développement du personnel. Les candidats devaient mentionner quatre arguments plaidant en faveur des activités de formation de base et continue ainsi que justifier pourquoi elles

étaient pertinentes à la Rega. Chaque argument devait être donné en style télégraphique et la justification en phrases entières en expliquant de manière compréhensible les raisons pour lesquelles l'argument convenait spécialement pour la formation à la Rega.

La recourante a présenté les arguments suivants : 1) « organisation pour secours rapides et professionnels » ; 2) « situation extrême et sous pression » ; 3) « compassion » ; 4) « communication » et leur justification respective : 1) « doit se doter d'une organisation à la pointe du progrès et de plus doit être rapide » ; 2) « le personnel doit être à même de gérer des situations extrêmes et sous stress et des nerfs » ; 3) « le personnel doit avoir certaine manière d'agir et de comprendre et d'empathie lors de situation de sauvetage » ; 4) « la communication est un domaine particulièrement important étant donné que la Rega se trouve toujours à sauver des vies ».

L'expert a considéré que les arguments et les justifications de la recourante ne faisaient pas de lien direct avec le thème de développement ; il manquait, selon lui, l'explication comment la formation contribuait à la compassion, communication, etc.

Force est de constater que les arguments fournis par la recourante, et a fortiori leur justification, ne sont pas en adéquation directe avec le sujet demandé ayant pour thème les activités de formation de base et continue (mesures de développement du personnel) ; la recourante n'explique en effet pas de quelle manière la formation continue et de base participe aux arguments invoqués (organisation pour secours rapides et professionnels, situation extrême et sous pression, compassion et communication). De surcroît, les réponses de la recourante diffèrent largement de celles proposées dans le corrigé. Au vu des réponses données par la recourante, la notation de l'expert n'apparaît dès lors pas arbitraire.

5.6 S'agissant de la question 12, la recourante revendique 1,5 points supplémentaires.

La donnée était en substance la suivante : menant à l'intérieur de la Rega un travail de persuasion en faveur de l'apprentissage, vous devez citer trois raisons importantes en faveur de l'apprentissage et indiquer pourquoi celles-ci sont particulièrement pertinentes pour la

Rega ; les raisons devait être clairement différenciables et l'importance (formulée en phrases entières) clairement en rapport avec le cas.

Les trois raisons citées par la recourante sont : 1) « image de la Rega » ; 2) « personnel formés par ses soins = personnel adapté à sa structure particulière » ; 3) « attractivité » et leur importance respective pour la Rega : 1) « la Rega organisation à but non lucratif soutenue par 2 millions de donateurs se doit de former et de donner la possibilité à une personne de faire un apprentissage » ; 2) « la formation d'apprenti sera très bénéfique et permettra de répondre et d'identifier d'autant plus le personnel formé au sein de l'entreprise (...) » ; 3) « la formation d'apprenti va permettre de former le profil requis par la Rega avec des conditions de travail moderne et des formations adaptées ».

L'expert a estimé que les réponses « image » et « attractivité » étaient très similaires alors que les raisons devaient être clairement différenciables. Il n'est en l'espèce pas arbitraire de présumer que ces deux termes ne se distinguent pas suffisamment. A la lecture de l'importance formulée par la recourante pour chacune de ces deux raisons, il n'est en effet pas insoutenable de considérer que celles-ci illustrent la même idée.

Dans son recours, la recourante explique toutefois que la notion d'attractivité signifiait in casu « une entreprise attractive pour venir se former et très attirante pour les jeunes » ; elle ajoute que le profil requis par la Rega sera assuré en formant des jeunes auprès de son entreprise et assurera par conséquent sa propre formation professionnelle, ce qui correspond, selon elle, à la raison n° 3 du corrigé (« formation de la relève interne : en raison du haut niveau de spécialisation, il est tout à fait sensé de former sa propre relève professionnelle »).

Comme souligné précédemment, les experts n'ont pas à tenir compte des explications ultérieures susceptibles de rendre une solution plus pertinente. Au demeurant, force est de constater que la réponse ainsi complétée paraît identique à la raison n° 2 de la recourante (« personnel formés [sic] par ses soins = personnel adapté à sa structure particulière ») et à sa justification pour la Rega (« la formation d'apprenti sera très bénéfique et permettra de répondre et d'identifier d'autant plus le personnel formé au sein de l'entreprise

[...] »). Sur le vu de ce qui précède, il n'apparaît dès lors pas arbitraire de considérer que les raisons citées par la recourante ne se différencient pas suffisamment les unes des autres. La notation de l'expert doit par conséquent être confirmée.

5.7 La recourante requiert 1 point supplémentaire s'agissant de la question 16, estimant que ses réponses sont très proches de celles proposées dans l'aide à la correction. L'expert a, quant à lui, considéré que les réponses de la recourante étaient très similaires.

Le cas proposé était le suivant : les mécaniciens sur aéronefs sont formés dans le cadre d'une formation complémentaire de 2 ans ; en d'autres termes, ils ont déjà achevé une première formation (de manière idéale, la formation en 4 ans de polymécanicien). Il fallait citer trois raisons incitant la Rega à proposer une telle formation complémentaire ; les réponses devaient être spécifiques au cas et formulées en phrases entières.

Les deux réponses de la recourante dont la notation est contestée sont : « garantir à leur service des mécaniciens hautement qualifiés et répondre ainsi 24/24h aux appels pour les sauvetages » et « assurer la maintenance de flotte d'hélicoptères et de jets par leur propre moyen ».

Comme relevé par l'autorité inférieure, les deux réponses litigieuses semblent définir une même idée, les explications fournies ultérieurement par la recourante - pour rendre la solution plus convaincante - ne pouvant être prises en considération. Au demeurant, contrairement à la solution mentionnée dans le corrigé, la recourante ne fait aucune référence exprès au marché du travail externe (solution proposée dans la correction : « la Rega est ainsi moins tributaire du marché du travail externe »). Bien qu'exigeante, l'évaluation initiale n'apparaît pas arbitraire et doit être confirmée.

5.8 S'agissant de la question 19, la recourante revendique encore, après qu'un demi-point supplémentaire lui a été attribué par l'expert lors de sa première prise de position, l'octroi d'un point supplémentaire pour sa réponse n° 1.

La donnée se présentait en substance de la manière suivante : à sa rubrique « Collaborateurs, facteur essentiel de notre succès », la charte de la Rega mentionne : « identification des collaborateurs et collaboratrices à l'organisation et à la mission de cette dernière ». Le candidat devait citer, d'une part, quatre mesures à utiliser pour promouvoir spécialement cette identification en cours d'apprentissage et, d'autre part, quatre moyens/indicateurs permettant de contrôler les effets de ces mesures. Les mesures devaient être spécifiques à la Rega et formulées en phrases entières.

Dans sa prise de position, l'expert a relevé, à juste titre, que la réponse litigieuse de la recourante relative aux mesures d'identification, à savoir la solution « sauvetage », n'était pas formulée en phrases entières. Dans la mesure où cette exigence était clairement demandée dans la donnée, la recourante ne saurait se prévaloir de l'octroi d'un point supplémentaire. La notation paraît dès lors justifiée et doit être confirmée.

5.9 Quant à la question 21, la recourante demande à ce que 1,5 points supplémentaires lui soient attribués pour sa réponse n° 1.

La donnée était, pour l'essentiel, la suivante : ayant un entretien avec l'apprenant employé de commerce, trois mois avant la fin de son apprentissage, vous ne désirez pas vous limiter à lui proposer un poste adéquat au service de la comptabilité, mais vous souhaitez discuter avec lui des bases décisives de son avenir professionnel dans le sens d'un véritable entretien de développement. Le candidat devait déterminer quatre thèmes importants pour l'avenir professionnel de l'apprenant ainsi que pour la Rega et représentatifs d'un entretien de développement ; il fallait également citer pour chacun des thèmes l'objectif poursuivi. Les réponses devaient désigner de manière claire les thèmes et formuler les objectifs en une ou deux phrases.

Le thème dont la notation est contestée par la recourante est : « changement de secteur, exploitation » et son objectif : « proposer un changement de secteur pour favoriser la polyvalence, apprendre éventuellement une autres langue (secteur allemand) ». Dans son recours, la recourante estime que sa solution est similaire à celle proposée dans le modèle de correction, à savoir : « discuter de l'offre d'emploi à la Rega » pour le thème et « montrer les avantages de

l'offre d'emploi. Évaluer les possibilités de formation continue en cours d'emploi » pour l'objectif poursuivi.

Dans sa prises de position, l'expert a considéré que les thèmes formulés par la recourante ne se différenciaient pas suffisamment et que les objectifs étaient mal formulés (« veut-il rester au même poste » et « proposer une formation » ne sont pas, selon l'expert, des objectifs).

Tout d'abord, compte tenu des thèmes proposés dans le document d'aide à la correction (à savoir : « état des lieux et rétrospective : confronter ce qui devrait être et ce qui est du point de vue de l'apprenant, de l'entreprise » ; « perspective professionnelle générale : discuter des intérêts, plans, possibilités après apprentissage » ; « discuter de l'offre d'emploi à la Rega » ; « comment poursuivre, aides à la décision »), force est de constater que ceux-ci se distinguent largement des thèmes tels que formulés par la recourante, ces derniers manquant singulièrement de clarté, en particulier le thème litigieux. Dès lors, l'appréciation de la Commission d'examen selon laquelle le thème litigieux ne s'apparente pas au thème « discuter de l'offre d'emploi à la Rega » proposé dans le corrigé - dont la recourante revendique la similitude - n'apparaît pas arbitraire. A cet égard, l'objectif donné par la recourante ne fait d'ailleurs que confirmer que ces deux thèmes ne s'avèrent pas similaires et n'illustrent pas la même idée. En outre, c'est à juste titre, que l'expert a considéré que les objectifs n'étaient pas clairement formulés par la recourante. Le Tribunal de céans doit, dès lors, confirmer l'évaluation initiale de la Commission d'admission.

5.10 Suite au point supplémentaire accordé pour la question 6 par la Commission d'examen et après réexamen par le Tribunal de céans, le total des points de la recourante pour la branche « développement du personnel » s'élève désormais à 53 points.

Nonobstant, en se référant à l'échelle des notes pour cet examen, force est de constater que la note de 4,0 est acquise dès 56 points (cf. Barème des notes 2006) ; or, il manque encore 3 points à la recourante pour qu'elle obtienne une note suffisante dans cette matière et qu'elle satisfasse ainsi aux conditions d'octroi du brevet fédéral. Par voie de conséquence, l'ensemble des notes obtenues ne

lui permet pas de passer avec succès l'examen professionnel de spécialiste en gestion de personnel.

6.
Au regard de la marge pour laquelle elle a échoué, il convient encore d'examiner si la recourante entre dans la catégorie des cas limites.

La loi sur la formation professionnelle ne prévoit pas de réglementation générale sur les cas limites. Dans la mesure où tant le règlement d'examen que les directives d'application du règlement d'examen ne prévoient pas non plus une telle réglementation, il appartient en principe à la Commission d'examen d'établir une règle pour le traitement des cas limites lorsqu'elle estime opportun d'en arrêter une. La définition ainsi que le contenu de la notion de cas limite appartiennent à la liberté d'appréciation de ladite commission. Cette réglementation doit être soutenable et respecter l'égalité de traitement des candidats (ATAF 2007/6 consid. 5.1). Dans la présente affaire, la Commission d'examen a édicté une réglementation des cas limites pour l'année 2006. Elle prévoit que s'il ne manque que 1,5 points au candidat dans une branche pour avoir 4,0 et obtenir le brevet, ces points manquants lui sont attribués directement. La règle est la même si le candidat se trouve dans cette situation après le dépôt d'un recours. Par ailleurs, le candidat qui possède une moyenne générale de 4,3 et plus, et auquel il ne manque que 0,5 point de note dans une seule branche, se voit attribuer directement le demi-point faisant défaut.

En l'espèce, il ressort des épreuves de la recourante que, après l'octroi de points supplémentaires par la Commission d'examen, il lui manque encore 3 points pour atteindre une note suffisante dans la branche «développement du personnel». Dès lors, force est de constater que la situation dans laquelle se trouve la recourante ne peut être considérée comme un cas limite selon la réglementation établie prévoyant l'octroi de 1,5 points au maximum dans une branche. De plus, sa moyenne est nettement inférieure à 4,3.

7.
Sur le vu de ce qui précède, il y a lieu de maintenir la note insuffisante dans la branche « développement du personnel». La recourante ayant plus de 2 notes en-dessous de 4,0 (soit dans les branches « gestion

du personnel en entreprise », « développement du personnel » et « système social de l'entreprise »), l'échec à l'examen professionnel de spécialiste en gestion de personnel 2006 doit ainsi être confirmé.

8.
Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée ne viole pas le droit fédéral, qu'elle ne constate pas les faits de manière inexacte ou incomplète et qu'elle n'est pas inopportune (art. 49 PA). En conséquence, le recours doit être rejeté et la décision de l'OFFT confirmée.

9.
Les frais de procédure comprenant l'émolument judiciaire et les débours sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 63 al. 1 PA et art. 1 al. 1 du Règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). L'émolument judiciaire est calculé en fonction de la valeur litigieuse, de l'ampleur et de la difficulté de la cause, de la façon de procéder des parties et de leur situation financière (art. 2 al. 1 1ère phrase et 4 FITAF).

En l'espèce, la recourante a succombé dans l'ensemble de ses conclusions. En conséquence, les frais de procédure, lesquels s'élèvent à Fr. 1'000.-, doivent être intégralement mis à sa charge. Ils seront prélevés sur l'avance de frais du même montant versée par cette dernière.

10.
L'autorité de recours peut allouer, d'office ou sur requête, à la partie ayant entièrement obtenu gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA). Les autorité fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit à des dépens (art. 7 al. 3 FITAF).

Vu l'issue de la procédure, la recourante n'a pas droit à des dépens (art. 64 PA).

11.
La voie du recours en matière de droit public au Tribunal fédéral n'étant pas ouverte en matière de décisions sur le résultat d'examen (art. 83 let. t de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral [LTF, RS 173.110]), le présent arrêt est par conséquent définitif.

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.
Le recours est rejeté.

2.
Les frais de procédure, d'un montant de Fr. 1'000.-, sont mis à la charge de la recourante. Ce montant est compensé par l'avance de frais déjà versée de Fr. 1'000.-.

3.
Le présent arrêt est adressé :

- à la recourante (Recommandé ; annexes en retour)
- à l'autorité inférieure (n° de réf. 122/wyd ; Recommandé ; annexe : dossier en retour)
- à la première instance (Recommandé ; annexes en retour)

Le président du collège :	La greffière :
Jean-Luc Baechler	Sandrine Arn

Expédition : 1er juillet 2008