

ATELIER TTnet

Validation des competences et professionnalisation des formateurs

Cascais-Lisbonne, 25-26 mai 2000

Rapport de synthese

1. Objectif

Cet atelier a pour objectif de repondre a la question suivante: comment, et dans quelles conditions, la validation des competences des formateurs, tant des competences professionnelles que de celles qui ont ete acquises par l'experience, doit-elle etre consideree comme un facteur de professionnalisation des formateurs?

Trois aspects sont pris en compte:

- a) le developpement de nouvelles qualifications reconnues adaptees aux besoins du marche du travail;
- b) l'introduction de la transparence des qualifications des formateurs en rapport avec les descriptions et les profils d'emploi specifiques;
- c) une meilleure adaptation de l'offre de formation aux besoins.

2. Cadre general

Deux presentations sont effectuees afin d'etablir un cadre general.

Jens Bjornavold (Cedefop) presente un panorama de la validation des competences en general, axe sur la validation des apprentissages non formels. Le concept de validation recouvre de nombreux aspects, dont l'*identification*, l'*evaluation* et la *reconnaissance*. Les resultats de l'apprentissage non formel manquent souvent de visibilite, il faut donc les identifier. Leur qualite est tres variable, il faut donc les evaluer. Le besoin d'une acceptation et de credits formels conduit a la necessite d'une reconnaissance. En outre, il existe une difference importante entre les objectifs *formatifs*, qui visent a un retour d'informations, et les objectifs *sommatifs*, qui visent a l'evaluation et a la reconnaissance.

Les experiences menees recemment aux differents niveaux (*européen, national, sectoriel, entreprise*) font apparaitre que les methodes communement utilisees pour valider les apprentissages non formels ne sont pas nouvelles et qu'elles ne sont pas toujours absolument appropriees. La methode la plus prometteuse est celle qui consiste a evaluer les resultats dans un cadre oriente vers la pratique et comprenant des elements de dialogue et de reflexion.

Anne-Marie Charraud (ministere de l'emploi et de la solidarite, France) souligne divers aspects du probleme de l'evaluation dans les metiers de la formation. A son avis, la question sous-jacente est: "Comment apprend-on a devenir formateur?". Elle fait observer que le metier de formateur ne s'apprend pas a l'ecole, et que la competence reelle s'acquiert par l'experience ou, en d'autres termes, par l'apprentissage non formel. Pour valider ces savoirs acquis par l'experience, il est extremement important d'examiner les aspects suivants: *quelle autorite donne quel*

type de signal? Dans quelle direction? De quelle maniere? En outre, l'obtention de resultats exige des references communes d'evaluation qui, in fine, doivent etre identiques pour les resultats de la formation et de l'experience.

3. Experiences innovantes et evolution au niveau national

Portugal

Horacio Covita, Marta Alves (Inofor)

Au Portugal, la validation des apprentissages non formels est une question d'autant plus importante qu'il existe une difference tres marquee entre le niveau moyen de qualification formelle et les qualifications non formelles "reelles" parmi la population. Deux exemples sont presentes pour illustrer cette difference, l'un portant sur une *entreprise* et l'autre sur un *formateur*. La grande firme internationale presentee dans le premier exemple selectionne generalement ses formateurs en evaluant leurs competences non formelles (performance, receptivite, expertise technique, competences interpersonnelles, competences en communication). Le second exemple concerne un formateur qui a un faible niveau d'education scolaire, mais qui possede une experience considerable en tant que formateur et dont le curriculum vitae atteste un parcours varie. A partir de cette experience a ete elabore un modele d'"evaluation des competences des professionnels de la formation", afin que ceux-ci acquierent des qualifications et que leurs competences soient validees de maniere nouvelle et souple.

Grece

Diamanti Stamatina (Ekepis)

En Grece, l'Ekepis (Centre national d'accréditation pour les structures de formation continue) a entrepris d'elaborer et de mettre en ?uvre un "systeme national d'accréditation pour la formation des formateurs". L'approche adoptee vise a remedier a certaines faiblesses du systeme actuel de formation, par exemple a l'absence d'une structure de formation des formateurs. Elle prend en compte une large gamme de competences: *etudes, parcours professionnel, experience de l'enseignement, connaissances et competences pedagogiques, competences sociales*. Pour l'avenir, l'Ekepis envisage d'instaurer une formation obligatoire des formateurs grace a des programmes accredites de formation.

Royaume-Uni

Stuart Bradley (Ecole d'enseignement et de formation postobligatoires – PCET, universite de Greenwich)

Le systeme bien connu des NVQ (qualifications professionnelles nationales) en vigueur en Angleterre et au pays de Galles fera l'objet d'une reorganisation a partir d'avril 2001. Dans ce systeme, l'*Organisme national de formation pour l'emploi (ENTO)*, l'un des 75 organismes nationaux de formation) est responsable du developpement des normes relatives a la qualification des formateurs, tout particulierement des normes concernant les competences generiques en formation. Les normes sont developpees selon une methode informelle "de la base au sommet", en organisant des groupes cibles de formateurs, d'employeurs, de clients, etc. L'evaluation est effectuee par les *organismes d'accréditation* et controlee par le candidat. Diverses methodes sont utilisees: portefeuille de competences, verification interne et externe, etc. On peut dire que l'approche dans son ensemble est pragmatique et axee sur le marche.

Norvege

May-Britt Ellingsen (NORUT)

En Norvege, une *reform des competences* est en cours, qui porte essentiellement sur le secteur public et le systeme d'enseignement obligatoire, mais qui concerne egalement le secteur prive, dans la mesure ou les partenaires sociaux y participent. Un *programme d'apprentissage non formel*, qui vise a developper un systeme national d'identification, d'evaluation et de reconnaissance des apprentissages non formels, joue un role de premier plan dans cette reforme. L'idee sous-jacente est la cooperation entre le systeme educatif et les entreprises. L'un des objectifs est d'accroitre la participation a l'enseignement superieur. Les premieres experiences indiquent que l'integration de l'apprentissage non formel dans le systeme educatif a des effets significatifs sur la nature de celui-ci.

4. Discussion

Une table ronde donne lieu a un certain nombre de questions et remarques importantes, notamment:

- les "competences cles", telles que les competences en communication, jouent un role tres important dans la professionnalisation des formateurs, mais elles sont tres difficiles a evaluer et a valider;
- les questions de la validation des competences des formateurs, de leur professionnalisation et de la theorie de l'apprentissage sont etroitement liees;
- un facteur tres important qui pose souvent probleme concernant l'evaluation des acquis non formels est la qualification des evaluateurs.

5. Conclusions

Anne de Bliquieres-Legeraud (universite Paris-Dauphine, France) procede a une synthese de l'atelier dans l'optique du TTnet. La principale question qui se pose est de savoir dans quelles circonstances et conditions la validation des competences dans les metiers de la formation conduit a la professionnalisation des formateurs. Des lors, la discussion devrait porter en premier lieu sur la professionnalisation.

La question de la validation des apprentissages non formels et la professionnalisation des formateurs dependent toujours du systeme, de la culture et de l'histoire propres a chaque pays. Il est par consequent extremement difficile de trouver un terrain commun dans une discussion transnationale. Le glossaire elabore par le Cedefop pour preparer l'atelier TTnet pourrait s'averer tres utile dans la mesure ou il presente des definitions terminologiques communes.

Si l'on examine les experiences menees recemment aux differents niveaux (*européen, national, sectoriel, entreprise*), on peut dire que l'emergence d'un debat elargi visant a incorporer l'experience dans la formation et a reconnaitre les apprentissages non formels est une consequence de l'importance croissante que prennent l'apprentissage tout au long de la vie, la mobilite, etc. Considerée dans son ensemble, cette evolution represente un defi d'envergure pour tous les acteurs de l'enseignement et de la formation; il convient d'adapter les methodes d'apprentissage, d'accorder davantage de priorite a la dimension sociale, etc.

En ce qui concerne la question de la validation des apprentissages non formels, un certain nombre de dilemmes doivent etre resolus et certaines contradictions doivent etre evitees. L'un des problemes majeurs est qu'il est necessaire de disposer de normes communes de validation, mais que le raisonnement et le langage different en

fonction du niveau et du secteur. Un autre problème est de parvenir à un équilibre entre la réglementation globale (émanant de l'État) et l'ouverture totale au marché.

Pour le TTnet, un objectif prioritaire ressort de cet atelier: promouvoir le développement de normes et de points de référence communs pour la validation des compétences des formateurs.

Remarques personnelles du rapporteur, Alfred Freundlinger (ibw, Autriche)

L'importance de l'apprentissage non formel est une conséquence inévitable de l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie (l'idée d'un apprentissage formel tout au long de la vie ne serait rien moins qu'un cauchemar). En outre, l'apprentissage non formel s'est révélé plus efficace que l'apprentissage formel pour promouvoir le développement des compétences clés, notamment des compétences personnelles qui font un bon formateur ou un bon enseignant.

Cependant, le consensus n'est pas suffisant pour déterminer le type de compétences nécessaires pour être un bon formateur, ni la manière d'identifier et d'évaluer ces compétences. Des lors, il est impératif d'engager un débat d'envergure et d'intensifier la recherche sur ces questions. Le TTnet pourrait contribuer à ces deux processus en promouvant le développement de normes et de points de référence communs pour la validation des compétences des formateurs, en menant une discussion en vue de déterminer les effets de la théorie de l'apprentissage (orientée vers l'action) sur la validation des compétences et en développant des méthodes d'évaluation appropriées.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, les méthodes d'évaluation appropriées sont celles qui se prêtent à l'évaluation des résultats dans un cadre orienté vers la pratique et comprenant des éléments de dialogue et de réflexion. Ceux-ci constituent du reste les éléments les plus prometteurs d'une méthode permettant d'améliorer le processus de travail lui-même de manière à promouvoir et à optimiser l'apprentissage non formel et à aider les entreprises à devenir des organisations apprenantes.

Des lors, les enseignants et les formateurs sont concernés par le sujet qui nous occupe à un double titre: premièrement, la validation de leurs compétences doit être améliorée et, deuxièmement, cette validation constitue une part essentielle de leur professionnalisation. Ils doivent savoir comment promouvoir, optimiser et valider les apprentissages non formels afin d'être en mesure d'optimiser leurs aptitudes en tant qu'enseignants et formateurs dans des environnements d'apprentissage formel. Car l'idée d'un apprentissage tout au long de la vie ne pourra se réaliser que si les apprentissages formels servent de générateurs intermédiaires qui alimenteront le courant de l'apprentissage non formel quotidien.