



**Formation  
professionnelle en  
Europe:  
vers sa modularisation?**



## **Formation professionnelle en Europe: vers sa modularisation?**

Burkart Sellin  
CEDEFOP Berlin

Août 1994

1re édition, Berlin 1994

Édité par:  
CEDEFOP – Centre européen pour  
le développement de la formation  
professionnelle  
Marinou Antipa 12  
GR-57001 Thessalonique

Adresse postale:  
P.O.B. 27 – Finikas  
GR-55102 Thessalonique

Tél.: 30-31+49 01 11  
Fax: 30-31+49 01 02  
E-mail: [info@cedefop.gr](mailto:info@cedefop.gr)  
Internet: <http://www.cedefop.gr>

Le Centre a été créé par le règlement (CEE)  
n° 337/75 du Conseil des Communautés  
européennes, récemment modifié par le  
règlement (CE) n° 251/95 du 6 février 1995  
et par le règlement (CE) n° 354/95 du  
20 février 1995.

SOMMAIRE	page
Introduction	2
1. La notion de module: son contenu, ses limites	2
2. Les modules: l'optique des participants	4
3. Les modules: l'optique des organismes de formation professionnelle/des fournisseurs	6
4. Justification et objectifs de la modularisation	6
5. Le développement de "modules européens"	11
6. Démarches existant dans certains Etats membres	14
7. Standardisation et certification de modules	16
8. Modularisation et formation continue	17
9. Conclusions et récapitulation	19

## Introduction

Pour les uns, la notion de modularisation est un terme irritant, pour les autres une chance de réforme de la formation professionnelle et de rénovation des curricula de la formation professionnelle tant initiale que continue eu égard au rythme de plus en plus rapide de l'évolution des exigences des participants, des entreprises et du marché du travail. Une modularisation permet-elle vraiment l'individualisation et la décentralisation ainsi que l'amélioration de l'efficacité de la formation professionnelle, comme le soutiennent ses partisans? Quelles sont les conditions qui doivent être remplies pour que l'on puisse étendre son application jusqu'ici fragmentaire et l'intégrer dans les systèmes normaux de formation professionnelle dans les Etats membres? Telles sont les questions auxquelles ce document exploratoire se propose de contribuer à trouver une réponse.

### 1. La notion de module: son contenu, ses limites

La notion de module désigne une partie d'un édifice, d'un système ou d'un produit et est tirée du langage technique. Chaque système est composé d'une multitude de modules ou éléments dont chacun contribue ou même est indispensable au fonctionnement de l'ensemble du système. Dans la pédagogie professionnelle, la notion de module représente tant un principe organisationnel qu'un principe didactique ou méthodologique à l'aide duquel une filière de formation d'une certaine durée, un curriculum ou un programme est structuré en éléments nettement définis, c'est-à-dire en unités d'enseignement et d'apprentissage. L'essentiel de la discussion sur le principe et l'étendue d'une modularisation de la formation professionnelle initiale ou de la formation des adultes et de la formation continue porte cependant sur la question du module en tant que principe organisationnel.

Dans ce débat, le module n'est pas considéré uniquement comme une unité autonome d'enseignement et d'apprentissage, mais également comme un pas dans la direction, ou comme un élément, d'une qualification ou compétence globale au sens de formation (professionnelle) achevée et reconnue sur le marché du travail ou dans la société. Chaque programme d'enseignement et d'apprentissage, chaque filière de formation peut se décomposer en un certain nombre de modules d'une part, mais un module peut d'autre part signifier aussi une qualification partielle plus ou moins nettement délimitée dans un domaine donné et pouvant être associée de façon entièrement individuelle et différente avec d'autres modules pour parvenir à une qualification complète reconnue par l'Etat ou l'entreprise. En d'autres termes, il transmet une aptitude bien déterminée et les connaissances, les savoir-faire pratiques et l'expérience correspondants, ce qui peut être lié aussi à un contrôle spécifique des performances et/ou une certification.

Les modules reposent donc

- sur un objectif pédagogique donné et clairement défini, lié à des contenus et méthodes correspondants;
- sur un élément autonome faisant en règle générale, mais ne devant pas toujours nécessairement faire, partie intégrante d'une filière de formation d'une certaine durée;
- sur une évaluation des performances ou un contrôle des résultats de l'apprentissage largement indépendants de modules à suivre ensuite ou parallèlement, avec le cas échéant une certification d'une qualification partielle déterminée;
- et sur une absence d'assujettissement dans l'espace et le temps, qui permet la flexibilité de son application et de sa transmission en fonction des besoins

spécifiques des participants et des possibilités de l'organisation.

La structuration thématique d'un contenu s'effectue en règle générale par une organisation différenciée en fonction des matières: les enseignants ou formateurs d'un certain domaine professionnel transmettent des connaissances ou savoir-faire correspondants. Un module englobe généralement plusieurs contenus thématiques et techniques, c'est-à-dire plusieurs disciplines, même si au sein d'une discipline donnée le principe didactique d'unités d'apprentissage différenciées ayant chacune une profondeur ou une portée différentes est de règle. Nous n'examinerons toutefois pas ici cette dernière configuration.

Un module tel qu'il est conçu ici signifie ainsi idéalement

- que des disciplines et formes d'enseignement et d'apprentissage diverses, par exemple apprentissage théorique, exercices pratiques et apprentissage de la pratique se trouvent rassemblées et organisées dans un certain cadre temporel de manière à constituer une unité autonome, et

- que cette unité transmette un certain objectif pédagogique et/ou un certain savoir-faire avec une qualité donnée contrôlable.

## 2. Les modules: l'optique des participants

L'organisation de la formation professionnelle en modules permet une individualisation de l'offre en fonction

- des antécédents pédagogiques et/ou de l'expérience professionnelle de chaque participant(e);

- de son temps disponible pendant l'activité

professionnelle ou d'autres contraintes de travail.

La possibilité de l'individualisation de l'agencement temporel et organisationnel de l'enseignement et de l'apprentissage implique cependant en même temps

- que l'aptitude, l'intérêt et l'organisation temporelle soient discutés et déterminés au début du cours par une assistance-conseil, une orientation et une information professionnelles des participants avec des conseillers et des fournisseurs;

- que les enseignants et les formateurs tiennent très largement compte des besoins et des progrès de l'apprentissage de chaque participant et soient en mesure de gérer des groupes et participants non homogènes (différant énormément par l'âge, les antécédents pédagogiques, l'expérience professionnelle et les caractéristiques individuelles);

- que le fournisseur doit prévoir un haut degré de flexibilité en matière d'organisation et d'exécution des cours, sans risquer de perte de qualité.

### 3. Les modules: l'optique des organismes de formation professionnelle/des fournisseurs

Un module doit être mis clairement en rapport avec la qualification globale ou le niveau reconnu qui se composent d'un certain nombre de modules. En d'autres termes, l'organisation modulaire de l'apprentissage n'a de sens que si ce niveau reconnu, cette qualification reconnue sont eux aussi fixés dans leur ensemble de façon claire et univoque, c'est-à-dire que les enseignants et les formateurs, les participants et ceux qui recherchent de telles qualifications doivent connaître tous les éléments du système de même que ses objectifs. En même temps, cette qualification doit être ou pouvoir être classée tant verticalement qu'horizontalement dans une structure globale des qualifications du système d'éducation et de formation telle qu'elle est définie à l'échelon régional, national ou communautaire.



#### 4. Justification et objectifs de la modularisation

Le thème de la modularisation de la formation professionnelle s'est toujours retrouvé au cours des dernières décennies au centre du débat sur la formation professionnelle, mais sans qu'à quelques exceptions près ait lieu une mise en oeuvre globale et générale de cette formule au sein des systèmes d'éducation et de formation de pays donnés. Cette formule n'est aujourd'hui appliquée que de façon fragmentaire, dans certains systèmes partiels ou par référence à des groupes cibles ou à des domaines critiques bien définis. La modularisation paraît dans tous les Etats membres de l'UE ne pas avoir dépassé le stade des projets pilotes et des innovations isolées. Il semble que l'Espagne et le Royaume-Uni fassent exception: la formation professionnelle, pour autant qu'elle est placée sous la tutelle de l'administration du travail, y est depuis le début des années 90 organisée exclusivement sous la forme de modules et/ou cours de durée plus brève. Nous y reviendrons plus loin (cf. point 5).

L'Organisation Internationale du Travail (OIT), à Genève, a depuis le début des années 70, dans le contexte notamment de sa mission de soutien à l'industrialisation et au développement des pays du Tiers Monde, entrepris de vastes efforts de recherche pour élaborer des modules de qualification ("Modules of Employable Skills") et en appuyer la diffusion<sup>1</sup>. Les matériels du service de formation professionnelle de l'OIT élaborés au cours de ce projet peuvent aider les acteurs et les concepteurs des curricula même des pays hautement industrialisés à concrétiser leur propre conception eu égard aux conditions globales spécifiques de leur pays.

---

<sup>1</sup>Cf. notamment: Chrosciel, E. et Plumbridge, W.: "Handbook on Modules of Employable Skills Training", OIT (éd.), Genève 1992

Les perspectives d'une mise en oeuvre plus large et quasiment systémique des concepts de modularisation se sont récemment améliorées dans le sillage de la discussion sur la nécessaire systématisation de la formation professionnelle continue, une systématisation qui est en cours et dont la nécessité ne date pas d'hier.

Une telle systématisation de la formation continue, du perfectionnement et du recyclage apparaît indispensable eu égard au triple défi

- du changement structurel de plus en plus rapide de l'industrie et de l'économie<sup>2</sup>, qui contraint un nombre toujours croissant d'actifs à se requalifier ou à se recycler;

- de l'évolution démographique, qui dès aujourd'hui a mené et mènera à l'avenir de plus en plus à une pénurie de jeunes travailleurs qualifiés, et qui contraint les entreprises à renforcer notablement leurs efforts de perfectionnement et de recyclage du potentiel existant de main-d'oeuvre;

- de la marginalisation sociale et économique croissante d'un nombre de plus en plus important de groupes en difficulté sur le marché du travail, dont les qualifications ne sont plus adaptées ou qui sont défavorisés du fait de leur statut personnel, ethnique ou social.

La réorientation tant de la politique de l'emploi que de la politique de la formation professionnelle qui s'impose dans ce contexte bat son plein; cette

---

<sup>2</sup>Commission des Communautés européennes:

"Croissance, compétitivité, emploi - les défis et les pistes pour entrer dans le XXIème siècle - Livre blanc", Luxembourg 1993

réorientation devrait aboutir à une étroite imbrication d'une politique active de l'emploi axée sur la prospective et de la politique technologique, structurelle, de l'éducation et de la formation professionnelle, de telle sorte par exemple que

- les mesures de création d'emplois soient de plus en plus fortement associées à des mesures de qualification,

- des entreprises entières soient mises en place avec pour objectif majeur le maintien et la transmission de nouvelles qualifications eu égard aux fluctuations conjoncturelles et aux changements structurels. Les conceptions: sociétés de qualification et d'emploi, entreprises sociales; combinaison de travail et d'apprentissage en vertu de contrats spéciaux de travail/formation, etc.

- le soutien des pouvoirs publics aux initiatives locales en faveur de l'emploi, aux créations d'entreprises, aux activités économiques et sociales tout autant qu'écologiques et culturelles, soit en règle général lié à la qualification, au recyclage et au perfectionnement.

On trouve dans les Etats membres de l'UE toute une palette de démarches diverses qui ont pour point de départ

- les structures et compétences institutionnelles existantes en matière de formation professionnelle;

- les problèmes conjoncturels et structurels qui entravent ou empêchent la transition des jeunes depuis l'éducation générale et, à l'issue de la scolarité obligatoire, vers la formation professionnelle et/ou la vie active;

- les besoins de recyclage, de perfectionnement et de formation continue des personnes sans emploi ou menacées de chômage;

- la nécessité de promouvoir la réinsertion professionnelle des mères et/ou pères à l'issue d'une phase familiale.

Les mesures de formation professionnelle internes à l'entreprise, le perfectionnement sectoriel et/ou inter-entreprises des travailleurs qualifiés connaissent en outre un essor eu égard à la pression croissante de la concurrence à l'échelon européen et international et au développement concomitant de nouvelles formules de production et de nouvelles formes d'organisation du travail, ainsi qu'eu égard à la nécessité d'améliorer la productivité en fonction des désirs de plus en plus différenciés et changeants des clients et des exigences croissantes de qualité.

Les normes européennes relatives à la gestion de la qualité et à l'assurance de qualité ISO 9000-1 à ISO 9000-4<sup>3</sup> sont de plus en plus appliquées aussi à l'évaluation des offres de cours et de formation dans l'entreprise et inter-entreprises. Par ces normes développées et communément reconnues à l'échelon européen, les fournisseurs doivent s'engager à systématiser et à structurer de façon transparente les plans d'enseignement et l'agencement des cours, ce qui nous paraît pouvoir aboutir à leur modularisation. Cet engagement des entreprises, eu égard à la contrainte pour elles de parvenir dans le cadre du renforcement de la concurrence internationale à un rapport coût/utilité adéquat, devrait aboutir à ce que les cours soient plus fortement rationalisés et systématisés, afin notamment d'en assurer la rapide transférabilité vers d'autres entreprises, unités d'entreprises et vers des groupes cibles ou secteurs divers. La modularisation, sur la base toutefois de conceptions et de formes diverses, devrait ainsi être à l'avenir plutôt la règle que l'exception.

---

<sup>3</sup>EN ISO 9000-1 à 9000-4: "Normes pour le management de la qualité et l'assurance de la qualité", version

Une modularisation s'effectue par ailleurs aussi dans le cadre de l'enseignement à distance et/ou par l'apprentissage auto-organisé en cours du soir ou au poste de travail sur la base d'unités d'enseignement structurées en conséquence et recourant aux techniques modernes d'information et de communication. Les applications multimédias et l'apprentissage interactif à l'aide d'ordinateurs personnels au poste de travail ou chez soi autorisent une utilisation ample et efficace d'unités d'apprentissage modulaires et une individualisation naguère inimaginable de l'enseignement et de la mise au courant.

Les programmes correspondants d'enseignement et d'apprentissage sont généralement structurés en modules et peuvent être rassemblés ou associés de manières très différentes en fonction des intérêts et besoins institutionnels ou individuels. Ces techniques ouvrent par ailleurs des possibilités nouvelles d'amélioration de la formation initiale et continue des personnes ayant des handicaps physiques et psychiques.

##### 5. Le développement de "modules européens"

Il est essentiel de se livrer à une révision des démarches variées et jusqu'ici assez peu systématiques de modularisation au niveau des Etats membres et au niveau européen si l'on veut soutenir leur transférabilité vers les systèmes normaux de formation initiale et continue et la poursuite de leur diffusion.

Comme l'ont montré certains projets dans le domaine de la recherche et du développement dans le cadre de programmes communautaires, il paraît encore prématuré de vouloir s'engager dans le développement commun de

---

trilingue (DE, EN, FR), éd.: DIN Deutsches Institut für Normung e.V., diffusion: Beuth Verlag, 10772 Berlin

modules européens (cf. une série de projets dans le cadre des programmes PETRA II, FORCE et Euroform).

Il semble qu'il faudrait pour cela notamment qu'existe un consensus sur

- des critères et des exigences minimum européens en matière professionnelle et de formation,
- une structure communément acceptée des niveaux de formation, et
- une systématique professionnelle adoptée conjointement comme cadre commun de référence.

Or, ceci impliquerait que les structures institutionnelles et les conditions globales politico-organisationnelles, comme par exemple la participation des partenaires sociaux et des organes compétents des gouvernements et des organismes publics de formation professionnelle, permettent de parvenir à un tel consensus. Une politique commune en matière sociale, éducative et de formation professionnelle, qui seule serait en mesure d'instaurer de tels critères minimum, constituerait la condition pour pouvoir aborder avec succès l'élaboration de modules européens. Tant qu'elle n'existe pas, de tels modules n'auront guère qu'un caractère supplétif, par exemple pour faire progresser l'aptitude européenne des travailleurs qualifiés en matière de mobilité et de coopération, tant sur le plan de la communication linguistique que sur le plan professionnel. C'est d'ailleurs à cela que se sont jusqu'à présent limités les acteurs dans l'élaboration de modules au niveau européen.

Le dialogue social qui s'est engagé dans toute l'Europe au niveau interprofessionnel devrait par exemple trouver un équivalent au niveau sectoriel, où il devrait être différencié par niveaux de formation, ce qui jusqu'ici n'est le cas qu'occasionnellement. Ce n'est que sur la base d'un consensus plus large sur les données de

référence de la formation professionnelle, des exigences professionnelles et des objectifs de formation que l'élaboration de modules d'enseignement et d'apprentissage au niveau bilatéral, multilatéral ou européen pourra être menée d'une manière judicieuse et qui permette d'envisager leur intégration dans les systèmes nationaux spécifiques de formation.

Les grandes difficultés que rencontre la diffusion des démarches d'élaboration transnationale de modules (cf. l'initiative communautaire EUROFORM du Fonds social européen, qui a permis de fournir un large soutien notamment au projet "Euroqualifications"<sup>4</sup>) soulignent qu'il n'est actuellement guère possible d'établir à long terme et a fortiori d'intégrer dans les systèmes normaux des Etats membres concernés des démarches très positives au niveau spécifique de projets.

Tant que cette intégration dans les systèmes normaux des Etats membres n'est pas assurée et ne peut être que difficilement obtenue pour les raisons évoquées, les acteurs de ces projets de partenariat se voient généralement contraints d'inventer continuellement la roue et de pousser éternellement le rocher en haut de la colline. Les euromodules en tant qu'unités systématiques autonomes restent largement du domaine de la théorie, ils sont dans la pratique mis en oeuvre au mieux sous la forme d'unités pédagogiques méthodologiques et didactiques, mais pas en tant qu'éléments systématiques largement autonomes.

---

<sup>4</sup>Cf. Equipe Permanente d'Assistance Technique Transnationale (EPATT): Euroqualification, Info 1, Bruxelles 1993, et BIBB (éd.): EUROFORM-inform 1-94

## 6. Démarches existant dans certains Etats membres

Dans le cadre d'un projet de recherche du programme PETRA, un rapport a été élaboré sur les démarches menées dans 6 Etats membres<sup>5</sup>; il était centré sur la question de la modularisation de la formation professionnelle initiale. Sur la base de l'étude de formes de modularisation en Espagne, en France, en Allemagne, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Ecosse/Royaume-Uni, les auteurs ont constaté que les démarches présentent de considérables différences tant entre les Etats membres qu'au sein de ceux-ci, même si on n'attribue à la formule que 4 caractéristiques essentielles parmi celles évoquées plus haut:

a) les modules sont des unités d'enseignement et d'apprentissage limitées dans le temps;

b) les modules sont des entités autonomes et se suffisent en ce qui concerne tant leur transmission que leur évaluation;

c) les modules peuvent être enseignés ou appris en séquences ou combinaisons diverses;

d) la modularisation implique une certaine (re)structuration d'un curriculum.

---

<sup>5</sup>Raffe, David et al.: Modularisation in initial vocational training: Recent developments in six European countries, published by the Centre for Educational Sociology at the University of Edinburgh, June 1992



### *Sur a) Ampleur*

Le cadre temporel diffère énormément, depuis 20 à 30 heures d'enseignement jusqu'à plus de 1.000 (en Espagne) ou depuis 1 à 2 semaines jusqu'à un an. La plupart des modules étudiés se situaient toutefois vers le bas de cette gamme. C'est ainsi que les modules écossais du "National Council of Qualifications" et les modules français des "Unités capitalisables" sont limités à une quarantaine d'heures; aux Pays-Bas, ils englobent dans le cadre de la formation professionnelle scolaire courte à plein temps (KMBO) des unités de 4 à 6 semaines ou au maximum de 2 à 3 mois. Cette durée est cependant, surtout dans le cadre des mesures s'adressant aux jeunes quittant prématurément l'école ou aux élèves/apprentis en situation d'échec, fonction des capacités d'apprentissage des intéressés et peut être plus ou moins longue selon leurs progrès. Cette flexibilité est considérée comme l'un des atouts de la modularisation et est souvent l'un des principaux motifs invoqués pour en justifier l'introduction<sup>6</sup>.

### *Sur b) Autonomie des modules*

Si l'on peut en principe considérer chaque module comme une unité autonome, l'enseignement ne se fait cependant en règle générale que dans le cadre de groupes de modules ou de "blocs" spécialement assemblés et pouvant eux-mêmes être différemment constitués.

L'examen du progrès de l'apprentissage et le cas échéant la certification s'effectuent souvent pendant la transmission ou à l'issue d'un module, mais ce n'est généralement qu'à l'issue de l'ensemble du "bloc" ou curriculum qui, comme en France, aux Pays-Bas ou en Allemagne et au Luxembourg, est en relation avec l'accès

---

<sup>6</sup>Cf. notamment BBJ-Consult Info III/93:  
"Qualifizierung in Portionen-Neue Konzepte beruflicher Weiterbildung im Europäischen Vergleich", Berlin 1993

à des critères professionnels ou de formation reconnus, qu'est passé l'"examen de clôture" général. En Ecosse et en Espagne, les modules accomplis représentent une première étape intégrale de l'initiation et/ou de la mise au courant pour un poste ou une activité professionnelle donnés.

#### *Sur c) Possibilités de combinaison de modules*

Alors qu'en Espagne et en Ecosse, les modules peuvent être combinés à volonté, les choses sont généralement différentes dans les autres pays étudiés. Ils y font partie intégrante d'un programme global. Il existe par ailleurs dans tous les pays également des modules supplémentaires proposés à titre volontaire, qui complètent le curriculum ou approfondissent certains aspects, le curriculum lui-même n'étant pas nécessairement modularisé. Ils portent alors sur certaines aptitudes ou techniques dans des domaines nouveaux ou complémentaires ou sur une réactualisation des capacités et des connaissances. Dans certains cas, ils peuvent aussi avoir pour objet la transmission de qualifications-clés, d'aptitudes et connaissances transférables ou de compétences globales d'action dans le cadre de certaines activités de projet. Dans ce dernier cas, ils ne doivent pas nécessairement être en rapport direct avec des activités professionnelles définies ou des critères de qualification donnés.

#### *Sur d) Structuration du curriculum*

On peut classer les concepteurs de modules tout comme les démarches nationales en deux catégories:

- ceux qui dissocient un curriculum existant et bien connu en modules, comme par exemple aux Pays-Bas, et
- ceux qui élaborent des modules entièrement nouveaux et s'efforcent ensuite de baser sur ceux-ci un curriculum ou un programme entiers, comme par exemple en Ecosse ou en Espagne.

Un autre critère de différenciation réside dans le fait de savoir si un module est considéré surtout comme une unité d'enseignement ou un processus d'apprentissage, ou bien surtout par référence à des objectifs d'apprentissage et/ou aptitudes donnés, les objectifs et le mode de transmission ne devant pas toujours coïncider. Dans le dernier cas, tel qu'on le pratique par exemple au Royaume-Uni, on peut recourir à des modes très différents de transmission (scolaire, en entreprise ou combinaison des deux lieux d'apprentissage) pour atteindre l'objectif pédagogique. Seul le résultat compte. Ces types de modules sont "outcome based", basés sur les résultats, et autorisent une grande flexibilité dans la transmission, mais impliquent une évaluation et une appréciation de la performance largement indépendantes de ces formes de transmission; telle est d'ailleurs la structure imposée au Royaume-Uni sous la forme de "assessment centres" (centres d'évaluation) ou "training or professional bodies" (organismes de formation ou professionnels).

Toutes les démarches de modularisation doivent être considérées en étroite relation avec les réformes des méthodes d'enseignement et d'apprentissage, c'est-à-dire qu'il existe une claire tendance vers une liaison de plus en plus étroite des objectifs avec les contenus et les méthodes. En effet, ce n'est qu'ainsi que certains critères de qualité peuvent être maintenus<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup>Cf. norme ISO 9000, op. cit.

## 7. Standardisation et certification de modules

Dans des pays comme l'Espagne ou le Royaume-Uni, où le système de formation professionnelle est entièrement remanié ou intégralement restructuré, on observe une vaste standardisation de modules qui sont valables dans l'ensemble du pays et caractérisent l'ensemble du système<sup>8</sup>. Ils se substituent à des critères professionnels plus larges et reconnus dans l'ensemble du pays ou à des curricula englobant des programmes de formation entiers.

Dans les autres Etats membres, les systèmes modulaires sont davantage limités à certains groupes cibles ou projets novateurs ou pilotes, sans nécessairement que l'on veuille ou que l'on puisse structurer l'ensemble du système. Mais on mène dans ces pays aussi des discussions susceptibles de mener à une modularisation après coup telle qu'elle a été évoquée plus haut.

Tandis que dans les premiers pays, une certification autonome et parfois échelonnée de certains modules est effectuée, on se limite en règle générale dans les derniers à une confirmation du succès de la participation, sans pressentir ainsi d'aucune manière l'accès à une profession.

On voit donc bien que la valeur que revêtent les modules pour le marché du travail et/ou la formation continue et le perfectionnement diffère largement selon que la standardisation et/ou la certification à l'échelon national constituent ou non la règle.

---

<sup>8</sup>Handley, D.: "Das reformierte Berufsbildungssystem in Grossbritannien - Stellenwert der modularen Ausbildung für die Qualifizierung Erwachsener" in BBJ-Consult Info III/3, op. cit., p. 27 sqq.

## 8. Modularisation et formation continue

Faut-il modulariser la formation continue, le perfectionnement et le recyclage tant dans l'entreprise qu'en dehors de l'entreprise?

Dans le contexte de la systématisation en cours de la formation continue et dans le but de rendre plus transparentes les offres de perfectionnement, la discussion se concentre de plus en plus dans les Etats membres sur la question de la standardisation et de la certification en relation avec une modularisation devenant pratiquement inéluctable des structures de l'offre.

La déréglementation de systèmes jusqu'ici bien solides de formation professionnelle résulterait de l'instauration pratiquement spontanée d'un marché de la formation continue et du perfectionnement. Les conséquences en sont parfois

- que les offres de formation continue, modularisées ou non, ne sont ni cohérentes ni transparentes, et que ni les consommateurs (c'est-à-dire les participants) ni les pouvoirs publics (en tant que principal financeur) ne disposent de critères qualitatifs clairs;
- que les résultats de la formation continue ne peuvent guère convaincre même dans l'optique des demandeurs de formés, c'est-à-dire des entreprises et des employeurs, tant que les contenus, les méthodes et les objectifs atteints ne sont pas fixés en accord avec ces derniers;
- que les instructeurs de formation continue, les enseignants et les formateurs ne peuvent guère se professionnaliser pour jouer à long terme un rôle de responsables et de transmetteurs de haute qualité, parce que la nécessaire continuité des tâches n'est pas assurée.

La modularisation de la formation continue, tant formation dans l'entreprise que formation inter-entreprises, est en cours dans l'ensemble de l'UE et s'étend à une très rapide allure, sans toutefois que les acteurs du système de formation, les partenaires sociaux, les associations professionnelles et les syndicats se soient mis d'accord avec les instances publiques compétentes plus ou moins centralisées sur le cadre dans lequel elle devrait en fait intervenir. Faute d'action de l'Etat dans ce domaine, on risque fort de compromettre ce que l'on voudrait soustraire à toute menace: l'existence de structures bien établies de critères professionnels, de critères de formation et de critères qualitatifs reconnus<sup>9</sup>, qu'une attitude de laisser-faire ne pourrait que saper avec tout ce que cela comporterait de conséquences négatives pour tous les intéressés.

La norme ISO 9000, déjà évoquée à plusieurs reprises, permet de rendre plus transparents les processus et les objectifs des efforts de formation dans l'entreprise, avec pour objectif de fournir certaines garanties aux clients acquéreurs de produits et de services.

Mais même si cette norme peut, ce qui n'est pas du tout certain, mener à une ample application et à l'assurance de critères de qualité pour des produits et services spécifiques, sa valeur n'en reste pas moins, pour les participants aux mesures de formation, limitée à l'entreprise ou au produit concernés.

---

<sup>9</sup>Cf. Kloas, P.W.: "Modulare Weiterbildung - Zur Kombination von Beschäftigung und Qualifizierung mit dem Ziel anerkannter Berufsabschlüsse" in BBJ-Consult Info III/93, op. cit., p. 8 sqq.

## 9. Conclusions et récapitulation

L'éducation, la formation et la qualification servent en premier lieu à relever les critères de qualité qui sont transférables et aident à assurer à ceux qui y satisfont la mobilité professionnelle ou géographique, c'est-à-dire le libre choix de la profession et de l'emploi, leur permettent la promotion sociale ou tout au moins une certaine sûreté matérielle et sociale et ne les dégradent pas au rôle principal d'accessoires d'une machine ou d'un processus de production.

La qualification des travailleurs s'impose plus que jamais pour en faire des participants indépendants, créatifs et actifs au processus d'évolution sociale et économique où ils puissent intervenir en tant qu'acteurs, discerner précocement avec leurs collègues les nouvelles exigences et élaborer et présenter des solutions dans le cadre d'un travail autonome au sein d'une équipe. Les modules et la modularisation conçus surtout comme une adaptation à court terme à de nouveaux défis et visant exclusivement à des postes de travail ou des situations professionnels bien précis sont insuffisants s'ils ne s'insèrent pas dans une formule globale intégrant formation et profession.

L'aptitude des travailleurs actuels et futurs à (contribuer à) agencer est, eu égard aux défis globaux, eu égard à l'internationalisation des marchés et à la différenciation et à l'individualisation croissantes des désirs de la clientèle d'une part et eu égard à l'augmentation de la flexibilité et de la complexité des processus de production ainsi qu'à la variabilité accrue des produits et des services, une compétence indispensable dont l'acquisition par tous les actifs, à tous les niveaux de la hiérarchie de l'entreprise et de la société, doit être encouragée et favorisée.

Comment peut-on transmettre cette aptitude si, comme tel serait le cas avec une modularisation et une

standardisation rigides de modules indépendamment d'une formule globale d'éducation et de formation, on place au centre de la modularisation un profil rigide d'exigences et non pas un profil global professionnel, d'éducation et de formation? Même si, pour diverses raisons, on ne peut y parvenir dans chaque cas, telle n'en devrait pas moins être la référence pour toutes les conclusions politiques, pédagogiques et organisationnelles.

Une certaine standardisation semble cependant être indispensable dans le contexte de la modularisation notamment de la formation continue. On peut ainsi tant prendre en compte les considérables différences d'acquis éducatifs et d'expérience personnelle et professionnelle des participants que satisfaire à leur droit d'acquérir des qualifications reconnues grâce à des offres d'un haut niveau de transparence et de qualité établie. Il importe cependant de mettre en garde contre une modularisation prématurée dans le cadre de la formation professionnelle initiale telle qu'elle semble actuellement prévaloir en Espagne et au Royaume-Uni. Il ne peut s'agir là que d'une solution transitoire sur la voie vers un système cohérent de formation professionnelle tel qu'on le trouve notamment en France, en Allemagne et aux Pays-Bas ainsi qu'au Danemark et au Luxembourg.

Bien sûr, la modularisation de la formation des adultes et de la formation continue y aura aussi des répercussions sur la formation initiale, qui plus encore que par le passé pourra se restreindre à la transmission de compétences transférables et à une introduction aux applications techniques et professionnelles spécifiques.

L'approfondissement des applications et le perfectionnement des aptitudes techniques pourront dès lors relever largement de la formation continue, qui toutefois devrait être accessible à tous et non pas seulement à quelques groupes privilégiés ou concrètement touchés par le chômage. Ce n'est pas par hasard que la garantie du droit à l'accès à la formation continue



également au niveau européen se place au centre de la discussion sur la formation professionnelle<sup>10</sup>. Il revient aux partenaires sociaux et aux acteurs politiques de donner une forme concrète et réalisable à cette revendication justifiée des travailleurs.

Il convient pour récapituler de souligner ce qui suit :

**La modularisation de la formation professionnelle ne saurait en aucun cas remplacer une formation professionnelle initiale systématique globale des jeunes, mais elle peut fort bien la compléter ici ou là. Les modules deviendront cependant dans tous les Etats membres de l'Union européenne, dans le contexte de la systématisation de la formation continue, un instrument structurel indispensable de la formation professionnelle.**

Pour assurer des critères de qualité et fournir une palette d'offres de modules reconnus, les différents Etats membres seront contraints, dans le courant de la diffusion des modules et d'une éventuelle généralisation de la modularisation, de définir en tenant compte de l'échelon européen le cadre politique. En même temps, les systèmes et procédures de validation et de certification devront être soumis à une révision avec pour objectifs d'une part de les rendre plus individuels et plus flexibles et d'autre part de faire véritablement des modules correspondants des éléments d'un système.

---

<sup>10</sup>Cf. Libre blanc, op. cit.