

Atelier sur les Enseignants et Formateurs de l'Enseignement et la Formation Professionnelle : Acteurs clés de la Formation tout au long de la Vie en Europe

Document d'information thématique n° 2

Mesures importantes en vue de promouvoir le perfectionnement professionnel continu des enseignants et des formateurs du milieu de la formation et de l'éducation professionnelles (VET)

Renseignements généraux — théorie

Le perfectionnement professionnel des enseignants et des formateurs de la VET a lieu dans un environnement caractérisé par le paradigme de la production anthropocentrique ainsi que de la formation et de l'enseignement professionnels axés sur le façonnement. Ce modèle est fondé sur l'idée selon laquelle le rapport entre le travailleur et les méthodes de travail n'est pas une relation d'adaptation où l'employé ne fait que répondre aux besoins objectifs des processus de production (de sorte que l'unique mission de la formation et de l'enseignement professionnels consisterait à adapter les compétences de l'apprenant aux besoins du milieu de travail). Il s'agirait plutôt d'une relation réciproque où le travailleur a la possibilité d'organiser et de modeler la façon dont il exerce ses fonctions professionnelles. Par conséquent, il est nécessaire que la formation et l'enseignement professionnels favorisent la capacité des employés à travailler de façon indépendante et autonome en utilisant leurs compétences en matière de créativité et de communication.

Cette approche fondée sur le façonnement exige un professionnalisme particulier de la part des enseignants de formation et d'éducation professionnelles et se caractérise par l'interdépendance de la formation et de l'enseignement professionnel d'un côté et le développement des ressources humaines (DRH) de l'autre.

Les formateurs et les enseignants, qui donnent aux jeunes et aux adultes la formation initiale et permanente dans les écoles et les entreprises, dépendent du soutien de consultants, de gestionnaires et de planificateurs. Toutefois, les gestionnaires et les planificateurs doivent toujours tenir compte des compétences et des intérêts des personnes responsables de fournir la formation et l'enseignement professionnels. Par conséquent, l'élaboration d'un profil professionnel adapté aux professions liées à la VET devrait faire place à une expertise intégrée qui tient compte des aspects éducationnels et en matière de DRH de la formation et de l'enseignement professionnels.

De manière générale, l'enseignement fourni aux professionnels de formation et d'éducation professionnelles se rapporte à trois dimensions ou aspects, soit le domaine professionnel, la pédagogie professionnelle et le développement des ressources humaines. Les modèles actuels pour la qualification des professionnels en matière de VET ne tiennent généralement pas compte de ces trois aspects dans la même mesure. Par exemple, en Allemagne, les enseignants de ce domaine sont soumis à un programme académique où le domaine professionnel et la pédagogie ne sont guère intégrés et où le DRH n'est pas du tout représenté.

L'abandon de l'approche de Taylor pour l'organisation du travail et la transition vers un modèle axé sur le façonnement sont associés à une sensibilisation croissante quant à l'importance de la connaissance des méthodes de travail et de l'apprentissage en entreprise. La formation et l'enseignement professionnels doivent intégrer certains points essentiels à une stratégie d'apprentissage axée sur l'expérience de travail. Dans le cadre de ce développement, les rôles des professionnels de la VET et du DRH seront aussi appelés à changer à mesure que leurs activités s'orienteront de plus en plus vers la facilitation du développement

personnel et organisationnel. Les deux groupes de professionnels jouent un rôle commun en ce qui a trait à la mise en place de conditions d'apprentissage, la structuration de l'apprentissage, l'orientation des apprenants et l'attention portée à leurs progrès. L'accent est mis sur l'apprentissage en milieu de travail, l'encouragement de l'apprentissage par l'expérience et l'orientation et la facilitation du processus de réflexion.

Les innovations en matière d'enseignement et de formation des enseignants et des formateurs de la VET s'inspirent particulièrement du modèle de la « pratique réflexive » du perfectionnement professionnel. Ce modèle d'apprentissage vise à combler l'écart entre la théorie académique et la pratique professionnelle en intégrant ces deux éléments dans un cycle d'apprentissage. La capacité de mettre en pratique la connaissance des méthodes de travail doit être combinée avec la pratique pédagogique ou avec les compétences en matière d'enseignement de manière holistique. De nouvelles formes d'enseignement des professionnels de la VET et du DRH doivent être mises en place en fonction d'un système didactique qui tient compte de la relation entre la technologie, l'enseignement, la formation et le travail. De tels programmes de spécialisation professionnelle visent à fournir des compétences et de l'expertise en matière de modelage social des technologies, et ce, dans le contexte des méthodes de travail et dans le contexte de divers domaines professionnels.

En ce qui concerne les systèmes de VET européens, la tendance à réduire le nombre de profils professionnels et à répartir la formation et l'enseignement professionnels dans des familles ou dans des domaines professionnels plus vastes a été observée. Pour ce qui est de l'éducation et de la formation professionnelle, les réformes nationales ont tendance à vouloir souligner l'importance de l'enseignement et de la formation dans les domaines professionnels plus vastes et à vouloir laisser moins de place aux formations des professions spécifiques, dans le but de développer des compétences polyvalentes dans les domaines professionnels multidimensionnels. Parallèlement, l'acquisition de qualifications clés, particulièrement celle d'apprendre à apprendre, vise à promouvoir la transférabilité des compétences entre certaines professions spécifiques et, par le biais de la formation continue, à permettre aux employés d'acquérir des connaissances propres à leur travail.

Étant donné ces tendances en matière de perfectionnement, l'évolution professionnelle des praticiens en VET doit satisfaire à un certain nombre d'exigences. En premier lieu, les profils des fonctions des professionnels de la VET et de DRH doivent être multidimensionnels, en ce sens qu'ils doivent mettre en jeu des compétences à la fois professionnelles et pédagogiques et aussi parce que le travail organisé sur le plan professionnel est en voie de devenir lui-même multidimensionnel. En second lieu, le contenu des programmes d'enseignement des professionnels de la VET et les méthodes utilisées dans le cadre de ces programmes devraient refléter les nouvelles priorités en matière de développement métacognitif. En troisième lieu, la tendance à l'organisation horizontale des profils professionnels et la reconnaissance de multiples niveaux de compétences dans les professions signifient que le niveau de compétences des professionnels de la VET et du DRH ne peut être déterminé selon la profession devant être enseignée. En dernier lieu, l'enseignement des professionnels de la VET devrait s'étendre sur des domaines professionnels vastes plutôt que sur un ensemble étroit de compétences professionnelles et devrait être orienté vers l'acquisition de méthodes de travail et de qualifications clés.

Initiatives et perspectives

La nécessité de favoriser le perfectionnement des professionnels de la VET a été identifiée à l'aide d'une série d'initiatives en matière de politiques mises en œuvre à l'échelon européen. Les politiques en matière d'enseignement et de formation sont devenues un élément clé de la stratégie de Lisbonne, élaborée dans le cadre de la rencontre du Conseil européen, qui s'est déroulée au mois de mars 2000, et du processus de Copenhague, lequel

visé à jeter les bases d'une zone européenne où la formation et l'enseignement professionnels sont axés sur des outils communs (ex. : le *European Qualifications Framework for Lifelong Learning* - EQF).

Dans la foulée de la rencontre de Lisbonne, l'accent a été mis en particulier sur la promotion du perfectionnement professionnel des enseignants et des formateurs. Pour cette raison, un groupe de travail spécial a été mis sur pied dans le but d'élaborer un ensemble de principes européens communs concernant les compétences et les qualifications des enseignants. Ces principes ont été ultérieurement adoptés à titre d'éléments clés dans le cadre de la Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen intitulée « Améliorer la qualité des études et de la formation des enseignants » (COM (2007)392). Dans le cadre du Communiqué d'Helsinki de la Coopération européenne renforcée en matière de formation et d'enseignement professionnels de décembre 2006, les ministres européens responsables de la formation et de l'enseignement professionnels, les partenaires sociaux européens et la Commission ont déterminé que les « enseignants et les formateurs hautement qualifiés qui suivent une formation professionnelle continue » constituaient un élément important de la priorité en matière de politiques visant à améliorer l'attrait et la qualité de la formation et de l'enseignement professionnels.

Ces mesures relatives aux politiques étaient assorties d'une série de projets de recherche et de développement entrepris à l'échelon européen. L'un de ces projets, communément nommé l'étude de Maastricht, a été mis en œuvre en 2004 et vise à l'atteinte des objectifs de Lisbonne dans le domaine de la formation et de l'enseignement professionnels. Cette étude comprenait un chapitre sur les développements relatifs aux « enseignants et aux formateurs ». L'objectif de cette partie de l'étude était de fournir un aperçu des développements récents à l'échelon européen et des approches conceptuelles connexes. Un autre de ces projets, celui-là plus récent (2004-2006), a été réalisé par le CEDEFOP/TTNet au sujet de la définition des professions liées à la VET et visait à élaborer des profils professionnels communs à l'ensemble du territoire européen. Ce projet a tracé les grandes lignes de profils de compétences distincts pour les six spécialisations professionnelles suivantes : formateur de la VET, formateur des adultes (en centre de formation), formateur du CVT (*Continuing Vocational Training*, ou formation professionnelle permanente), directeur de la formation (en centre de formation), directeur de la formation (en entreprise). Grâce à cette approche, le projet a établi des bases solides pour parvenir à relier les profils de compétences et l'EQF. Les projets Eurotrainer et Lot 2 (2006-2007) visaient particulièrement à aborder le thème de la situation professionnelle des formateurs travaillant, d'une part, en milieu d'entreprise, et de l'autre, dans les centres de formation. L'objectif de ces projets consistait à fournir des bases de connaissances plus spécifiques et à couvrir un éventail de pays plus vaste, étant donné que l'analyse ne se limitait pas qu'aux pays membres de l'UE, mais aussi à l'EEE et aux pays candidats. Les efforts mis de l'avant par ces projets se poursuivent grâce au *Network of Trainers in Europe* et au projet d'ateliers.

De nombreuses mesures ont été mises en œuvre à l'échelon national dans le but de promouvoir la qualité des systèmes de VET et de rehausser le professionnalisme des enseignants et des formateurs. En Allemagne, par exemple, la réglementation actuelle en matière de certification obligatoire des formateurs en milieu d'entreprise (AEVO) a été mise en suspens temporairement. Bien que cela ait été fait principalement dans le but de libérer les entreprises du fardeau des réglementations bureaucratiques et d'améliorer la disponibilité des lieux de formation, cette décision a aussi été à l'origine d'autres initiatives dans le domaine de la formation des formateurs. Certaines de ces initiatives sont axées sur l'avancement professionnel et sur les postes des spécialistes de la formation supérieure, alors que d'autres visent à l'élaboration de nouveaux cadres de promotion du perfectionnement professionnel des différentes personnes participant aux activités de formation. Depuis 2005, certaines chambres d'industrie et de commerce régionales, en partenariat avec des organi-

sations de partenaires sociaux et divers organismes gouvernementaux, ont lancé des projets-pilotes destinés au perfectionnement des spécialistes de la formation en entreprise. Leur objectif est de définir les qualifications requises pour être formateur et de servir d'intermédiaire en vue de l'obtention d'une qualification en formation, c'est-à-dire de faciliter dans la pratique l'accès à la certification de l'AEVO après un diplôme universitaire de premier cycle. Ces projets ont mené à la création de certificats remis aux pédagogues de la VET par les chambres, ces formations visant les directeurs ou les coordonnateurs de la formation dans les entreprises. Ces activités sont complétées par l'initiative de la *Federal Institute for Vocational Education and Training* qui chapeaute l'élaboration d'un profil professionnel intégré devant être établi à titre de profession de spécialiste de la formation supérieure.

Sur le plan transnational, le projet européen TTPlus a examiné les possibilités d'élaboration d'un cadre commun pour le perfectionnement des enseignants et des formateurs. Dans le contexte du projet, qui n'est pas encore terminé, une série d'analyses de politiques ont été effectuées et trois scénarios relatifs aux possibilités de promotion du perfectionnement professionnel ont été identifiés. Selon le premier scénario, *orienté vers le système*, le perfectionnement professionnel des formateurs doit être favorisé par le biais de politiques publiques. Dans le cadre de ce scénario, de nouveaux certificats, de nouvelles qualifications ainsi que des dispositions relatives à la formation ou des procédures d'accréditation connexes sont des outils qui restent à élaborer. Le deuxième scénario, *orienté vers les marchés*, veut que le perfectionnement professionnel des formateurs dépende des choix organisationnels : préconise-t-on la formation en entreprise ou la formation à l'extérieur? Par conséquent, des points de référence servant à analyser la qualité de la formation intra-entreprise en comparaison avec des services externes sont les éléments clés qui doivent être élaborés. Le troisième scénario est *orienté vers la communauté*. Selon ce scénario, le perfectionnement professionnel dépend principalement de l'engagement du formateur. Des lignes directrices concernant l'inspection professionnelle axée sur la communauté et la certification mutuelle (ex. : par l'entremise des associations professionnelles de formateurs) doivent être définies.

En ce qui a trait aux conditions préalables et aux besoins relatifs à la promotion des compétences pédagogiques dans le cadre du perfectionnement professionnel, le projet TTPlus a identifié quatre domaines d'exercice. Dans le cas du premier, le *poste de formateur*, le perfectionnement professionnel doit être lié à l'attribution des fonctions du formateur et à un soutien similaire à l'égard des homologues des formateurs professionnels. Le deuxième domaine se rapporte à l'*utilisation d'accords d'apprentissage*. Ici, la planification pédagogique des accords d'apprentissage professionnels et organisationnels doit être liée au soutien pédagogique des méthodes d'apprentissage axées sur le travail et individualisées. La formation des formateurs doit être axée sur des concepts pédagogiques similaires. La troisième dimension concerne l'*utilisation des ressources électroniques*, qui crée le besoin de relier la capacité pédagogique d'utiliser des plates-formes électroniques interactives à la capacité d'utiliser des applications Web ajustées à l'apprenant et de mettre l'accent sur l'apprentissage sur le Web grâce à des réseaux plus étendus de ressources d'apprentissage. Le quatrième domaine est l'*évaluation de l'apprentissage*. Ici, l'utilisation pédagogique de l'évaluation orientée vers les résultats doit être liée à la documentation auto-organisée de l'apprentissage et aux occasions qu'ont les apprenants de réfléchir à leurs propres procédures d'apprentissage. Encore une fois, la formation des formateurs doit être axée sur des concepts pédagogiques similaires.