

Les enjeux de la rénovation des programmes et méthodes d'apprentissage en formation professionnelle

Driss El Yacoubi |
Chercheur

Le système marocain de formation professionnelle, comme bien d'autres au Maghreb et en Europe, demeure traversé par une forte tension entre ; d'un côté la nécessité d'offrir, aux sortants des différents paliers de l'enseignement fondamental collégial et secondaire, des qualifications pour faciliter leur insertion dans la vie active (logique de l'offre) et de l'autre, la construction d'une formation professionnelle, conçue et mise en œuvre pour répondre aux besoins, préalablement identifiés, en compétences des entreprises (logique de réponse).

Cette tension donne lieu à des perceptions et des approches différentes du rôle et du positionnement de la formation professionnelle au sein du système d'éducation-formation-emploi. En conséquence, des questions cruciales et récurrentes, telles que la gestion des ressources formatives, la définition des pré-requis pour l'accès à la formation professionnelle et les parcours possibles à l'intérieur du système d'éducation et de formation, ont été appréhendées et traitées différemment au fil du temps.

Les bilans diagnostics établis, à cet effet, font état d'une diversité de conceptions et de procédures de programmation et d'une absence d'évaluation systématique des programmes. Ainsi, la gestion des ressources formatives a longtemps, souffert de l'absence d'une approche commune et normalisée pour l'élaboration et la révision des programmes de formation, basée sur une véritable ingénierie nationale de formation. Cette gestion a souffert également de l'inexistence de référentiels de compétence et de formation pouvant assurer une certaine cohérence entre contenu, appellation et niveau de formation.

Pour atténuer les difficultés qu'engendre cette diversité d'approche, de contenu et d'appellation des programmes, à la fois pour les employeurs lors de l'évaluation de la pertinence des formations offertes et pour les candidats dans le choix des carrières, des commissions sectorielles de validation des programmes ont été mis en place à partir de 1996. Animées par des professionnels et composées des formateurs et des opérateurs de formation, ces commissions ont pu combler partiellement le déficit relevé en matière d'élaboration des programmes à travers un appui méthodologique et technique aux opérateurs de formation. Cependant leur action reste limitée dans le temps et dans l'espace.

La Charte nationale d'éducation et de formation, adoptée en 1999, fait de la révision et l'adaptation des programmes et des méthodes d'apprentissage un levier essentiel d'amélioration de la qualité et une composante clé d'une refonte globale du système d'éducation-formation. L'objectif visé par cette réforme est double, d'une part réussir la mise en place de la nouvelle organisation pédagogique et d'autre part rehausser fondamentalement la qualité de l'éducation et de la formation.

Dans ce cadre, la Charte a préconisé l'intégration de la dimension pratique dans tout le processus éducatif et la réorganisation de la formation professionnelle initiale dans une perspective d'articulation des cycles d'éducation-formation devant aboutir à terme à une nouvelle structure pédagogique comportant :

i) une spécialisation professionnelle à la fin de l'enseignement collégial sous forme d'apprentissage ;

ii) un cycle de qualification professionnelle intégré dans l'enseignement secondaire ;

iii) une filière de l'enseignement technologique et professionnel sanctionné par un baccalauréat ;

iv) un cycle universitaire à vocation professionnelle ouvert aux titulaires du baccalauréat et débouchant directement sur la vie active.

Afin de renforcer cette articulation, des passerelles entre les cycles d'éducation-formation ont été de nouveaux recommandés ainsi qu'une réhabilitation de l'orientation éducative et professionnelle en tant que partie intégrante du processus d'éducation et de formation.

Pour la formation professionnelle, Consacrée par la Charte à la fois comme un outil de qualification des demandeurs d'emploi et un instrument de mise à niveau des compétences des entreprises, l'enjeu de la refonte des programmes et des méthodes, renvoie à deux dimensions complémentaires:

(i) une dimension économique visant à faire émerger les besoins en compétences des entreprises pour accompagner les stratégies sectorielles de développement économique et social et assurer une implication des branches professionnelles et des partenaires dans la définition des contenus de formation et la construction des qualifications, et

(ii) une dimension formative consistant à accroître la capacité et la qualité de l'offre de formation en vue de la construction d'un système de formation performant, flexible et suffisamment ancré dans le milieu professionnel.

Pour faire face à ces enjeux, de nouvelles pratiques, de construction des compétences et de gestion du dispositif des qualifications professionnelles, commencent à se concrétiser, sous forme d'expérimentations, au cours de la dernière décennie. Basées sur les principes de l'Approche par Compétences(APC), ces pratiques devaient introduire de nouveaux mécanismes de définition des besoins en compétence et de gestion des dispositifs de formation initiale ou continue et modifier considérablement le fonctionnement du système .

Mise en œuvre dans plusieurs dispositifs de formation, notamment en Amérique du Nord et en Europe, cette approche repose sur deux socles fondamentaux :

Le premier consiste en l'analyse des situations de travail et la délimitation des fonctions de travail qui sont à la base des référentiels de formation. Cet exercice s'inscrit dans un processus de planification de la formation définissant les étapes et la méthodologie de leur réalisation, depuis l'analyse du marché de travail du secteur de formation visé jusqu'à la mise en œuvre des programmes de formation en passant par la conception et la production des programmes et des guides d'appui.

Le second socle privilégie le recours à une pédagogie qui place l'apprenant au centre du processus de formation. Celle ci marque le passage d'un apprentissage centré sur la transmission des connaissances et des savoirs à une pédagogie qui définit les tâches et les actions que l'apprenant devra être capable d'accomplir au terme de sa formation.

Ces deux fondements, qui constituent l'assise générale de cette approche, sont présentés de façon détaillée dans le «Cadre méthodologique d'élaboration et de mise en œuvre des programmes de formation selon l'APC», adopté en2005 par le Ministère en charge de la FP. Cet instrument méthodologique est utilisé depuis, comme cadre de référence dans l'élaboration des cahiers des charges destinés à la planification, l'adaptation, le développement et l'implantation des programmes de formation.

Le bilan global de l'expérimentation et de la mise en œuvre progressive de cette approche, durant les dix dernières années, fait état d'un ensemble d'actions et de productions qui concernent pour l'essentiel :

- L'élaboration de 114 programmes couvrant aussi bien la formation initiale que qualifiante dont près de 80 sont implantés dans 150 établissements, dispensant au moins un programme ;

- la production des outils méthodologiques et des guides d'appui à la mise en œuvre l'APC ;
- l'élaboration d'un modèle de gestion des établissements de formation professionnelle ;
- la production des descriptifs d'emplois et des référentiels de compétences pour les fonctions de directeur d'établissement, directeur des études, formateur, conseiller pédagogique en APC et conseiller méthodologue en élaboration des programmes selon l'APC ;
- l'adaptation du cadre réglementaire aux exigences de l'APC, notamment les textes relatifs aux durées de formation et à l'évaluation des acquis des stagiaires ;
- la formation de 560 cadres, relevant des différents opérateurs, impliqués dans le processus APC, sur l'utilisation des guides d'ingénierie de formation selon l'APC ;
- l'élaboration d'une procédure de certification des acquis des ressources humaines en matière de développement de programmes de formation selon l'APC.

D'autres outils sectoriels de gestion du marché de l'emploi et de la formation ont été construits. Il s'agit de Répertoires des Emplois/Métiers et de Référentiels des Emplois/Compétences qui constituent des outils de référence pour les entreprises, le secteur de la formation et les opérateurs d'intermédiation sur le marché du travail en matière de gestion des ressources humaines.

Les résultats de l'expérimentation de cette approche, dans les secteurs et les établissements retenus, sont jugés globalement satisfaisants tant en terme de qualité de la formation que d'adéquation aux besoins du marché. Outre la reingénierie de leur dispositif de formation, l'impact est ressenti au niveau de l'ouverture de ces établissements sur leur environnement économique à travers, notamment, l'institutionnalisation des échanges entre le monde du travail et le monde de la formation .

Si l'introduction de cette approche laisse présager des améliorations au niveau de la gestion des ressources formatives, il n'en demeure pas moins que sa pénétration se heurte encore à des difficultés d'appropriation et d'adhésion de l'ensemble des acteurs du dispositif de formation. Le régime d'expérimentation, auquel est soumise actuellement cette approche, entraîne par ailleurs des

problèmes de gestion administrative et pédagogique découlant de la coexistence de l'ingénierie APC avec le mode de fonctionnement régulier du système.

L'ancrage de cette approche, qui se veut structurante, requiert de cerner, toutes ses implications sur la gestion et la gouvernance du système et appelle des changements majeurs aux cadres institutionnels régissant l'organisation du système ainsi que le recentrage de l'organisation pédagogique qui en résulte vers une véritable pédagogie d'alternance entre le centre de formation et le milieu de travail.

Enfin l'engagement dans un tel processus reste largement tributaire de la capacité et de la disposition des entreprises et des fédérations et chambres professionnelles à intégrer dans leur organisation, les charges de gestion et de suivi-évaluation de la mise en qualification, initiale et continue des compétences.