

L'approche par compétences, comme levier de l'innovation pédagogique dans le cadre de la rénovation de la voie professionnelle

Introduction :

L'approche par les compétences en formation est au cœur de l'objectif de fluidité dans les parcours de formation initiale et continue tout au long de la vie. Elle s'inscrit comme l'élément de cohérence d'un système qui a la responsabilité de construire et d'accompagner chaque élève, chaque apprenti dans son projet personnel et professionnel.

Elle constitue l'élément de traçabilité indispensable dans les parcours de formation, en procédant à un positionnement à périodicité régulière dans un champ de connaissances et de compétences.

Elle est l'outil de dialogue par excellence entre les acteurs du système éducatif et la personne en formation.

Dans la voie professionnelle, si l'exigence de stabilisation du palier 3 du Socle se révèle de la responsabilité de tous les acteurs, elle est assortie d'une autre priorité, celle d'acquérir le « Socle professionnel » tel qu'il est défini dans les référentiels de formation préparant à chacun des diplômes dans la voie scolaire ou par apprentissage.

Postulat :

Le système de formation n'est pas suffisamment réactif face à la diversité des publics accueillis en formation (adulte en reconversion, apprenants en décrochage, en réorientation, ...) et au développement croissant des dispositifs de passerelles entre les voies de formation comme des parcours dits mixtes (associant des formations sous statut scolaire et par apprentissage).

D'un système prônant le tout disciplinaire peu flexible face aux nouvelles exigences en matière de formation, d'autres modèles plus souples sont à initier. **La formation par compétence peut répondre aux nouveaux enjeux de la voie professionnelle. Elle peut également contribuer à l'attractivité et à la performance de la formation.**

Existant et opportunités :

- Les référentiels de la voie professionnelle sont rédigés depuis l'origine par compétences professionnelles. Ces compétences sont légitimes puisqu'elles sont définies à partir du référentiel d'activités professionnelles issu du travail d'analyse et d'enquêtes de la profession.

Alors même que la formation vise la professionnalisation des apprenants, force est de constater l'absence d'une véritable synergie entre tous les acteurs autour de l'objectif de maîtrise des compétences professionnelles.

Avec la rénovation de la voie professionnelle, un nouveau cadre de référence centrée sur « la compétence » peut être pensé.

- en 2007, l'AFDET, dans l'une des publications (« Propositions d'actions pour l'enseignement technique en faveur des enseignements technologiques et de la formation professionnelle tout au long de la vie »¹), écrivait dans le chapitre 1.2 « Réduire les échecs au sein du système de formation professionnelle (1ère partie, chapitre II)
 - o par un assouplissement des parcours de formation (en lien avec le point 5 « Promouvoir la réactivité et l'adaptabilité du système ») ;
 - o par une reconnaissance dans un portfolio, des acquis de la formation interrompue
 - o par une approche mieux intégrée des disciplines générales »

¹ Revue « L'enseignement technique », n°216 cahier n°2

- Les taux élevés de rupture de contrats ou d'absentéisme en formation (en scolaire, en apprentissage) sont révélateurs d'un profond malaise et d'un manque global d'accompagnement de l'apprenant tout au long de sa formation, et notamment aux périodes clefs (par exemple à l'entrée en formation).

Les établissements dans lesquels se sont mis en place des séminaires d'accueil des apprenants, des temps d'écoute et de conseils ou encore un suivi personnalisé peuvent justifier une baisse significative de ces mêmes taux.

La démarche du livret de compétences, en plaçant l'apprenant véritable acteur de sa formation, s'inscrit dans le nouveau cadre de référence prôné précédemment : elle engage l'apprenant dans sa formation en lui permettant de s'auto évaluer, de suivre le degré de maîtrise de compétences, de faire valoir d'acquis professionnels, d'être accompagné et guidé tant dans l'entreprise que dans le centre de formation ou l'établissement.

Cette démarche s'inscrit également au cœur :

- du socle commun de connaissances et de compétences (au palier 3), qui prône dans sa compétence 7 le développement de l'autonomie et de l'initiative : « savoir s'autoévaluer et être capable de décrire ses intérêts, ses compétences et ses acquis » et « identifier ses points forts et ses points faibles dans des situations variées »,
 - de la rénovation de la voie professionnelle, dans le cadre de « l'accompagnement personnalisé », dispositif équivalent à 2 heures hebdomadaires pour accompagner chaque apprenant dans la construction de son projet personnel et professionnel,
 - de la loi du 24 novembre 2009 sur la formation continue tout au long de la vie (réf. « passeport orientation formation »).
- L'outil de liaison (ou carnet de liaison) entre le centre de formation et l'entreprise ne remplit pas pleinement ses fonctions. D'une part, il ne vise que les techniques professionnelles. D'autre part, il peine à jouer son rôle en matière d'individualisation de la formation et d'articulation entre les lieux de formation.

Un livret professionnel de compétences (« profolio »), se substituant au carnet de liaison, peut apporter une réponse efficace en tant qu'outil fédérateur et partagé par tous.

- Un positionnement par compétences est exigé à l'entrée en apprentissage de tout apprenant. Si positionnement il y a, il est fait bien souvent par discipline et non par compétences. De même, il existe un positionnement dit réglementaire dans le cadre de demandes d'aménagement de formations préparant au brevet professionnel et au baccalauréat professionnel.

La démarche de formation par compétences donne une nouvelle légitimité et une nouvelle existence au positionnement.

- Le contrôle en cours de formation peine à se généraliser en centres de formation.

La démarche de formation par compétences pourrait permettre d'entrer dans une logique de CCF par l'instauration de bilan / de palier progressif de compétences.

Proposition(s) :

Mettre en place un nouveau cadre de référence centrée sur « la compétence » :

- **Initier un livret professionnel de compétences ou « profolio » ou « passeport professionnel », permettant de suivre l'apprenant tout au long de sa formation, en centre de formation comme en entreprise et ayant comme objectif la maîtrise des compétences professionnelles.**

L'outil numérique, outre l'intérêt qu'il peut apporter au bénéfice d'une meilleure communication entre tous les acteurs (« triangulaire » formateurs et enseignants - tuteurs et maîtres d'apprentissage en entreprise – parents, au centre l'apprenant), peut également permettre de cibler en priorité les apprenants rencontrant des difficultés (temporaires ou récurrentes) et de concentrer les moyens (déplacements, suivi, contacts...) pour y remédier.

- Associer les savoirs des enseignements professionnels (en particulier technologie professionnelle, sciences appliquées, gestion appliquée, arts appliqués) aux compétences professionnelles, et faire en sorte que leurs enseignements visent la maîtrise des compétences professionnelles.
- Renforcer la professionnalisation des apprenants par les apports des enseignements généraux (français, mathématiques, histoire-géographie, ...), notamment dans le cadre du dispositif des « enseignements généraux liés à la spécialité »². Il est nécessaire de réaffirmer également que l'entreprise est un terrain propice à tous les apprentissages, y compris relevant de l'enseignement général (des situations professionnelles en entreprises sont propices à l'enseignement du français, des mathématiques, ...).

C'est bien un **changement de posture pédagogique** qui est attendu de la part de tous les acteurs de la formation, enseignants comme tuteurs dans ce nouveau cadre de référence qui vise le **renforcement de la professionnalisation des apprenants**.

A savoir :

Les deux référentiels du baccalauréat professionnel (cuisine, commercialisation et services en restauration) citent de manière très claire le **livret de compétences** « Le suivi et l'accompagnement de l'apprenant dans la maîtrise des compétences professionnelles du diplôme se feront à l'aide d'un support, papier et numérique, type livret de compétences ou passeport (...) Chaque visite dans l'entreprise donne lieu à l'élaboration d'un bilan de compétences individuel établi conjointement par le maître d'apprentissage et un ou des membres de l'équipe pédagogique. Ce bilan indique la nature des activités réalisées en lien avec les compétences visées et négociées entre le centre de formation et l'entreprise. ».

Le livre blanc « L'alternance en restauration : avançons ensemble » proposé par la mission piloté par Régis Marcon propose neuf actions pour engager les dispositifs d'alternance dans une démarche qualité. Parmi elles, deux portent sur les compétences :

- Fiche action n°4 : mettre en place une démarche compétences clés
- Fiche action n°5 : développer la formation par compétences

² Volume horaire de 152 heures affecté dans le baccalauréat professionnel cursus 3 ans