



L'approche modulaire comme solution aux problèmes de formations professionnelles des pays africains (2)

Par Mutombo Diba, Inspecteur technique de l'INPP

II. LES ASPECTS DE L'APPROCHE MODULAIRE SUSCEPTIBLES DE RESOUDRE LES PROBLEMES DE FORMATION.

Sans être une idée entièrement neuve, le système de module de qualification pour l'emploi est aujourd'hui dans sa globalité, un concept qui tend à s'imposer à l'attention universelle. De plus, en plus en effet le cercle s'élargit des pays qui ont choisi comme nouvelle approche expérimentale dans la recherche des solutions les moins coûteuses à leurs problèmes de formation professionnelle. Au demeurant, les essais pilotes réalisés jusqu'à ce jour, au Moyen Orient et au Canada, depuis que l'idée fut lancée dès 1964 par le BIT, ont apporté aucun amendement sérieux susceptible de mettre en cause les principes de base qui régissent le système.

Aussi est-il intéressant d'en souligner la cohérence interne et l'étroite interférence que ses différents éléments constitutifs.

Trois principes de base régissent le système de modules de qualification pour l'emploi. Il s'agit :

- du concept de formation centrée sur le stagiaire
- du concept de la durée variable
- du concept de l'exécution étalonnée.

1. Le concept de formation centrée sur le stagiaire.

Ce concept implique que la formation, au lieu de dépendre des contraintes administratives, soit au contraire focalisée sur le stagiaire.

Par le biais de l'orientation professionnelle qui occupe une place de choix dans l'approche modulaire, il est pleinement tenu compte des aptitudes naturelles, des intérêts et des besoins du stagiaire, durant toute la période de formation.

Il en résulte que l'orientation professionnelle, dont les propres principes s'harmonisent avec le concept modulaire, assure mieux :

- l'aiguillage des stagiaires vers des formations mieux adaptées à leurs aptitudes naturelles, dans le cadre des emplois offerts par l'économie nationale.

- l'encadrement permanent du stagiaire de manière à permettre à celui-ci d'arriver progressivement jusqu'à la limite de ses possibilités d'acquisition de nouvelles connaissances, et cela sans heurter ses besoins légitimes de formation.

Ainsi, dans l'approche modulaire, le stagiaire n'est plus considéré comme un élément passif ou simplement réceptif. Au contraire, on l'amène à être responsable de sa formation, le rôle de l'instructeur consistant à lui apprendre à apprendre, à l'assister, à le conseiller.

L'avantage majeur du concept de formation centrée sur le stagiaire est qu'il contribue, de manière sensible, à diminuer les risques d'échec au cours de formation, étant donné l'orientation adéquate du stagiaire dont les aptitudes naturelles sont exploitées au maximum, ce qui, sur le plan de la rentabilité du système de formation, apparaît encore un élément déterminant.

2. Le concept de durée variable.

Ce concept enlève aux systèmes actuels de formation ce qu'ils ont de plus rigide : la durée uniforme pour un même groupe de stagiaires débutant ensemble leur formation.

Ainsi, dans l'approche modulaire, aucune limite ni contrainte n'est exercée sur le stagiaire

Le principe est simple : chacun progresse à son propre rythme dans l'assimilation du programme de formation, les uns terminant leur formation plus rapidement, les autres mettant plus de temps, pour les mêmes qualifications.

Mais l'élément commun à ces deux catégories de stagiaires est qu'ils auront acquis à 100% les qualifications requises pour exercer l'emploi considéré.

Les implications de ce concept présentent un intérêt certain :

- En premier lieu, le rendement du système s'en trouve amélioré du fait :
 - a. de la réussite quasi certaine de l'ensemble des stagiaires acceptés à des périodes différentes dans le système.
 - b. de la plénitude des qualifications acquises, le succès ou l'échec étant envisagé sous une forme dichotomique, en terme de « sait faire » ou « ne sait pas faire », sans aucune possibilité d'accepter des qualifications approximatives.
- En second lieu, les stagiaires ne se présenteront plus à la même période sur le marché de l'emploi, ce qui diminue les risques d'une fâcheuse compétition et donc permet une absorption modulée des stagiaires dans l'industrie.
- Enfin, grâce aux possibilités de fractionnement des programmes de formation qui peuvent être subdivisés en plusieurs mini-programmes autonomes et suffisants en eux-mêmes, le stagiaire peut indéfiniment accroître ses qualifications à des périodes qui lui conviennent dans le sens horizontal (polyvalence) ou vertical (perfectionnement en vue d'une promotion), ce qui offre une perspective intéressante pour la formation permanente et la promotion professionnelle.

3. Le concept d'exécution étalonnée.

Ce concept implique que les objectifs de toute action de formation professionnelle soient clairement définis et soient en même temps mesurables.

En d'autres termes, les normes à atteindre dans la réalisation d'une tâche faisant l'objet d'établissement d'un programme de formation, ne doivent laisser aucune place à une appréciation subjective.

Il en résulte la possibilité de disposer de standards admissibles sans difficulté au niveau local, régional et national, voire international.

Ainsi, l'établissement d'un programme de formation, appelé selon l'étendue des tâches qu'il recouvre unité modulaire » ou « module de qualification » implique une analyse détaillée des tâches contenues dans un emploi.

Le module de qualification ainsi obtenu réalise une jonction aussi parfaite que possible entre le programme de formation et l'emploi.

Tels sont les trois principes de base sur lesquels s'articule le système de modules de qualification pour l'emploi; trois principes dont les avantages pratiques peuvent être considérés comme autant de moyens pouvant permettre de résoudre les problèmes énumérés dans ce rapport.

Dès lors, il nous paraît opportun de nous interroger à présent sur les possibilités de l'introduction de l'approche modulaire dans nos pays.

Nous commencerons par situer ce problème sur le plan de la stratégie à adopter, c'est à dire sur le choix des voies à suivre, ensuite, nous nous placerons sur le plan tactique, en essayant d'indiquer les moyens pratiques et réalistes à mettre à contribution.

IV. VOIES D'APPLICATION POSSIBLES DU MODULE DE QUALIFICATION POUR L'EMPLOI.

L'introduction de l'approche modulaire à l'intérieur de nos systèmes de formation professionnelle, en dépit de l'évidence de ses avantages, nécessite des aménagements et une organisation qu'il conviendra de mener avec le plus grand soin. En effet, pour non satisfaisants qu'ils se révèlent sur bien des aspects, les systèmes de formation professionnelle de nos pays respectifs n'en constituent pas moins autant des réalités nationales dont il faut tenir compte.

Aussi conviendra-t-il d'adopter une stratégie suffisamment souple pour permettre une introduction progressive du nouveau système dans nos structures de formation professionnelle.

Dans cette voie, une démarche importante consisterait à délimiter, à l'intérieur des secteurs d'activités de nos pays, les domaines dans lesquels pourrait être tenté un ou plusieurs essais-pilotes.

A ce point de vue, deux possibilités s'offrent sans cependant s'exclure mutuellement :

1. L'application du module de qualification pour l'emploi pourrait être envisagée au niveau des secteurs d'activités non encore touchés par nos systèmes actuels de formation professionnelle.

Il s'agit des secteurs neufs, bénéficiaires de nouveaux plans d'investissement, impliquant la création de nouveaux emplois.

2. L'introduction du système de modules de qualification pour l'emploi pourrait être envisagée à l'intérieur des secteurs d'activités actuellement touchés par nos systèmes de formation professionnelle.

A titre d'exemple, il s'agira de rechercher les emplois correspondant aux qualifications intermédiaires, habituellement négligés par nos systèmes de formation.

Ainsi, en partant des emplois les plus modestes, ou en opérant dans des secteurs nouveaux, le système de modules de qualification pour l'emploi pourrait rayonner et gagner de proche en proche, l'ensemble de nos systèmes de formation, sans provoquer des bouleversements susceptibles de briser son élan.

Dans cette évolution, et à la lumière des expérimentations qui auront été faites, le nouveau système pourrait aboutir à la préparation des programmes de formation permettant :

- a. la reconversion des travailleurs en chômage,
- b. l'acquisition des nouvelles qualifications professionnelles en vue d'une mobilité latérale (polyvalence) ou d'une mobilité verticale (promotion, perfectionnement),
- c. le renforcement des systèmes d'apprentissage aux fins de les rendre plus efficaces en y intégrant les avantages du système de modules de qualification pour l'emploi.

Telles sont, sur le plan de la stratégie, les voies possibles à suivre. Envisageons à présent les dispositions pratiques à prendre.

(à suivre)