

L'ÉMERGENCE ET CHANGEMENT D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DANS LES CENTRES DE RECONNAISSANCE, VALIDATION ET CERTIFICATION DES COMPÉTENCES

INTRODUCTION

La recherche sur laquelle est fondée le présent exposé s'inscrit dans le cadre d'un projet de doctorat en sciences de l'éducation – formation des adultes, dont l'objectif est de comprendre les logiques de l'offre de formation adressée aux adultes peu scolarisés et d'appréhender l'impact de cette offre sur leurs projets en particulier et dans leur vie en général. La problématique abordée dans la présente communication est circonscrite à un domaine d'étude, les Centres de reconnaissance, validation et certification des compétences (CRVCC). L'exposé est basé sur une série de données empiriques recueillies dans trois centres de reconnaissance, validation et certification des compétences, institués au Portugal en 2001 dans l'objectif de permettre à des individus âgés de plus de 18 ans ayant moins de 9 années de scolarité d'obtenir une certification scolaire de leurs compétences. Les certificats attribués sont des certificats scolaires de niveau B1 (4^{ème} année de scolarité), de niveau B2 (6^{ème} année de scolarité) et de niveau B3 (9^{ème} année de scolarité). Les centres réalisent un travail de reconnaissance, de validation et de certification (RVC) des compétences acquises tout au long de la vie dans divers contextes (familial, social, professionnel et scolaire). Chaque CRVCC est constitué par une équipe composée d'un coordinateur, de 3 professionnels de RVC au maximum, de 2 à 4 formateurs et d'un agent administratif.

La procédure de reconnaissance, validation et certification des compétences réalisé dans les CRVCC s'inspire de présupposés permettant de valoriser l'expérience des individus. Le modèle de fonctionnement de ces centres est donc très différent du modèle scolaire. Les CRVCC étudiés se basent sur le présupposé selon lequel il y a une continuité entre l'apprentissage et l'expérience, et que les processus d'apprentissage sont interdépendants de l'accumulation d'expériences ; il est donc tout à fait pertinent de reconnaître et de valider les apprentissages réalisés par les adultes tout au long de leur vie, en leur attribuant une visibilité sociale par la certification. Ces présupposés ont de profondes implications sur les méthodologies et instruments d'évaluation des compétences, sur les fonctions et sur l'attitude des acteurs. Sur ce point, nous souhaitons souligner certains aspects relatifs aux fonctions et à l'attitude des acteurs, afin de montrer l'émergence d'une nouvelle activité professionnelle, désignée sous le nom de professionnel de RVC, et le profond changement du rôle de formateur.

1. PROFESSIONNEL DE RVC : L'ÉMERGENCE D'UNE NOUVELLE ACTIVITÉ

Le professionnel de RVC représente une nouvelle activité professionnelle, issue du travail des CRVCC. Le professionnel de RVC joue un rôle très important et

¹ Assistante dans le secteur de la formation des adultes, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Université de Lisbonne.

diversifié dans toutes les phases du processus. Leurs principales fonctions sont les suivantes : accompagner l'adulte pendant toute la procédure RVC, promouvoir la procédure de reconnaissance et participer à la procédure de validation. Au cours de la procédure, le professionnel de RVC s'occupe de l'inscription de l'adulte dans le centre, il lui explique les règles de fonctionnement du CRVCC et sa logique, il l'oriente pour constituer le dossier, pour remplir les instruments de médiation, il donne à l'adulte les travaux à faire au cours de la procédure et le suit dans leur réalisation (par ex. : lecture d'un livre, travail sur sa communauté), il identifie certaines des compétences de l'adulte et le confronte avec elles, il compare les compétences de l'adulte avec celles du référentiel de compétences-clés, il transmet les compétences qu'il a identifiées aux formateurs, collabore à leur validation avec ces derniers, il participe à l'identification des mesures à proposer à l'adulte (inscription auprès du jury de validation, inscription à une formation complémentaire, suspension de la procédure), il fait partie du jury d'évaluation, au sein duquel il émet son appréciation sur la procédure réalisée par l'adulte et son évolution, en justifiant les décisions de l'équipe, il suggère et collabore à la reformulation des instruments de médiation avec les autres membres de l'équipe, et il collabore aux actions de divulgation du centre. Le travail réalisé par le professionnel de RVC vise à connaître le mieux possible l'expérience de vie de l'adulte pour inférer ses compétences et les comparer avec celles du référentiel ; il vise également à impliquer l'adulte dans la procédure, à le motiver et à renforcer son auto-estime. Le professionnel de RVC exerce plusieurs fonctions au cours du processus, mais l'accompagnement constitue la fonction principale de cette activité professionnelle en émergence.

Le professionnel de RVC est celui qui établit les liens les plus étroits avec les adultes pendant la procédure. En effet, remplir les instruments de médiation occupe la plus grande partie des sessions de la procédure RVC et, en outre, le thème abordé dans les sessions de reconnaissance est essentiellement l'expérience de vie des adultes. Le professionnel de RVC assure un accompagnement personnalisé et devient un allié de l'adulte. Le principal thème de conversation, de réflexion et de débat est le parcours de vie, les intérêts et les motivations de l'adulte. L'accompagnement par le professionnel est fondamental pendant toute la phase de reconnaissance. C'est cette relation d'aide personnalisée qui permet d'orienter l'adulte dans le bon sens, de le motiver, de renforcer son implication, de développer son auto-reconnaissance et son auto-estime. Comme l'indique Guy Le Bouedec (2001, p. 23, 24), « accompagner, c'est aller avec quelqu'un ou quelque chose [...], 'à côté de' et exige 'une attitude modeste' parce que cela vise à mettre en évidence, dans ce cas, l'adulte qui est accompagné. Le professionnel qui prend en charge l'accompagnement est 'un facilitateur, un passeur [...], un émancipateur » (Lhotellier, 2001, p. 196). Les professionnels de RVC incitent l'adulte à se remémorer son expérience de vie, à dialoguer, à expliquer les activités correspondant à chaque fonction/tâche, à écrire, à participer au débat, à coopérer et à s'intégrer dans les relations interpersonnelles au sein du groupe. L'émergence du professionnel de RVC (reconnaissance et validation de compétences) dans les CRVCC donne lieu à la naissance d'une activité professionnelle qui, au bénéfice de tous ceux qui participent à cette procédure, doit être définie et basée sur un support légal. Il convient de clarifier et de définir les fonctions et activités de ce nouveau professionnel, les compétences requises pour l'exercice de sa profession, ainsi que les règles éthiques et déontologiques par lesquelles il doit s'orienter.

2. FORMATEUR RVC : CHANGEMENT DU RÔLE

Les formateurs intégrés dans les équipes des CRVCC assurent un certain nombre de fonctions qui modifient le contenu fonctionnel de la profession de formateur. Leurs fonctions principales consistent en effet à participer à la reconnaissance et à la validation des compétences et à promouvoir la formation complémentaire. Leur rôle est de contribuer à l'identification et à l'analyse des compétences dont les adultes sont porteurs ; toute leur activité dans les centres est orientée vers l'évaluation des compétences des adultes, en les comparant à celles du référentiel. Contrairement à la plupart des formateurs, dans d'autres situations professionnelles, les formateurs des CRVCC n'ont pas comme objectif principal de transmettre un savoir, mais d'identifier et d'explorer les compétences développées par les adultes tout au long de leur vie. La formation complémentaire a un volume horaire très réduit, elle est de nature très pratique et elle est orientée vers l'identification et le développement des compétences. L'adulte est confronté à des situations/problèmes à résoudre, tandis que le formateur l'oriente vers cette résolution, tout en lui expliquant les éléments à caractère théorique, fondamentaux pour la réalisation de la tâche.

Les formateurs des CRVCC ont vu leurs fonctions se modifier de façon importante, par rapport aux fonctions traditionnelles des formateurs. Les activités que nous allons énumérer le montrent. Ainsi, les formateurs des CRVCC étudiés exercent dans les différentes phases de la procédure les activités suivantes : ils s'occupent de l'inscription, ils participent à la présentation du référentiel et contribuent à l'interpréter auprès des adultes, ils collaborent à la reconnaissance des compétences, en confrontant les adultes aux exercices de démonstration et/ou en leur demandant d'interpréter des documents qu'ils utilisent dans la vie de tous les jours, ils analysent le contenu des instruments de médiation et les travaux réalisés par chaque adulte en vue d'en inférer les compétences, ils décident avec les professionnels de RVC de la validation des compétences de chaque adulte, ils orientent et aident les professionnels de RVC dans leur travail de reconnaissance des compétences en ce qui concerne leur(s) domaine(s) de formation, ils élaborent le plan de formation pour les adultes qui sont dirigés vers la formation complémentaire, ils mettent en œuvre la formation complémentaire, ils conçoivent des matériaux pour la mise en œuvre de la formation complémentaire, en vue de détecter les différentes compétences en fonction du référentiel, ils participent au jury de validation, en émettant leur opinion sur le processus de l'adulte et son évolution, ils collaborent avec d'autres membres de l'équipe au niveau de la conception et de la modification des instruments de médiation. Dans l'exercice de leurs fonctions, les formateurs des CRVCC valorisent l'expérience des adultes, ils appréhendent la théorie/pratique dans une relation dialectique, ils encouragent le dialogue, la réflexion et le débat sur des sujets concernant la vie des adultes, en les incitant à intervenir, et ils établissent une relation d'apprentissage avec les adultes. Formateurs et adultes enseignent et apprennent, ce qui s'inscrit dans le cadre de l'éducation de problématisation soutenue par Paulo Freire (1972). La plupart des formateurs des CRVCC étudiés avaient une expérience de formation dans le contexte scolaire, ce qui les a parfois contraint à repenser et reformuler leurs modes d'intervention. Ceci apparaît clairement dans le commentaire suivant de l'une des personnes interrogées : « il m'a fallu oublier un peu ce que j'ai appris à l'école [quand je donnais des cours] ». Cette situation s'inscrit dans ce que Philippe Perrenoud (2000, p. 36) désigne par « révolution didactique », en considérant que l'approche par compétences exige une série de changements au niveau des fonctions et de l'attitude, dans le cas présent, des formateurs.

CONCLUSION

Les formateurs et les professionnels de RVC travaillent en équipe et mènent une réflexion critique sur leur travail. Ils peuvent ainsi avoir une compréhension critique de leur façon d'exercer leur profession, ce qui est très positif à la fois pour les centres et pour leur évolution professionnelle. La capacité de réflexion critique des membres de l'équipe des CRVCC est extrêmement importante pour plusieurs raisons, à savoir : les centres sont très récents et ont besoin de consolider leurs méthodologies et leurs instruments de travail, ils fonctionnent sur la base d'une perspective de valorisation des compétences des individus, se situant ainsi aux antipodes du modèle scolaire, et dans ce cas, l'attitude critique est importante pour éviter la perversion de la perspective suivie dans les CRVCC. Les CRVCC étudiés se trouvent dans une phase où il est nécessaire de consolider leur culture organisationnelle, en affirmant la pertinence et la validité de leur intervention, de façon à obtenir visibilité, valorisation et reconnaissance sociale. Pour que cet objectif se concrétise, il est fondamental de définir légalement la profession et la carrière des professionnels de RVC et des formateurs de ces centres, afin de garantir la stabilisation des équipes et leur croissante mobilisation au sein de ce projet de reconnaissance, validation et certification des compétences.

BIBLIOGRAPHIE

- FREIRE, P. (1972). *Pedagogia do Oprimido*. Porto: Afrontamento.
- LE BOUËDEC, G. (2001). Les éclairages de l'étymologie et des usages anciens, 23-41. In: Le Bouedec, Guy et *all.*, *L'accompagnement en éducation et formation. Un projet impossible?* Paris: L'Harmattan.
- LHOTELLIER, A. (2001). Note conjointe sur l'accompagnement. In: Le Bouedec, Guy et *all.*, *L'accompagnement en éducation et formation. Un projet impossible?* Paris: L'Harmattan.
- PHILIPPE, Perrenoud (2000) in Bosman, C. E *all* (eds). *Quel avenir pour les compétences ?* Bruxelles : De Boeck Université.