

Un potentiel d'apprentissage trop peu exploité

Daniel Eggenberger

Les dossiers de formation comptent parmi les principaux auxiliaires de l'apprentissage en entreprise. Les jeunes y décrivent et approfondissent les situations du quotidien professionnel. Mais même si elle existe depuis longtemps, l'idée fondamentale du dossier de formation reste pourtant méconnue des formateurs et des jeunes en formation. Son application est souvent peu systématique.

Le dossier de formation (correspondant à l'ancien journal de travail) est un instrument pour la promotion de la formation en entreprise. La personne en formation y note régulièrement les principaux travaux, les aptitudes acquises et ses expériences dans l'entreprise formatrice. Ce dossier lui sert aussi d'ouvrage de référence, en partie admis à l'examen pratique de fin d'apprentissage (et aux examens pour certaines attestations) – par exemple en coiffure, hôtellerie, podologie ou restauration. Par ailleurs, il renseigne les formateurs sur l'évolution de la formation, l'intérêt professionnel et l'engagement personnel de la personne en formation. Ses bases juridiques sont l'article 19 de la loi fédérale sur la formation professionnelle et l'article

12 (alinéa 1c) de l'ordonnance sur la formation professionnelle.

Les nouvelles ordonnances prescrivent l'élaboration d'un dossier de formation pendant la formation initiale en entreprise. Les jeunes disposent à cet effet de trois formulaires types qui facilitent la rédaction du rapport sur le déroulement des travaux et la réflexion sur le développement des compétences.¹ Ils peuvent sélectionner librement les situations de travail. Il n'y a pas de référence explicite à des objectifs donnés du plan de formation. Les dossiers de formation sont contrôlés, discutés et vus par les formateurs au moins une fois par trimestre. Dans le rapport semestriel de formation, moyen officiel de qualification des jeunes en formation, le dossier doit être évalué selon les critères suivants: justesse de fond, exhaustivité, propreté, présentation et clarté.

THÉORIE DE L'APPRENTISSAGE ET RECHERCHE EN MÉTACOGNITION

La théorie de l'apprentissage, la théorie de l'apprentissage autogéré et la recherche en métacognition fournissent des bases théoriques importantes pour la documentation d'apprentissage.² Pour l'apprentissage autonome et l'acquisition de techniques d'apprentissage et de travail, la notion de métacognition est essentielle. La métacognition, ou connaissance de la connaissance,

représente l'aptitude à piloter l'apprentissage avec succès. On manque malheureusement d'études sur l'importance de l'apprentissage autogéré dans la partie pratique de la formation. Pour la partie scolaire, plutôt que des études sur le dossier de formation qui constitue un auxiliaire de la pratique en entreprise, on trouve par exemple des études sur les journaux d'apprentissage.

Les dossiers de formation sont un moyen de décrire des situations de travail et d'y réfléchir. Il faut distinguer ici deux niveaux de réflexion:

- Réflexion de fond sur la situation de travail, l'objet ou la tâche. C'est le plan objectif.
- Réflexion sur soi-même et les processus d'apprentissage. Il s'agit ici du plan personnel, de résultats d'apprentissage, d'acquis, de conclusions, etc.

Les jeunes doivent s'exercer à la description et à la réflexion. La description de situations de travail est un prérequis pour la réflexion qui prend de nos jours une importance primordiale. Les dossiers de formation devraient en premier lieu être utilisés par les entreprises formatrices comme outil de réflexion.

EXEMPLE DES PROFESSIONS SOCIALES

En réalité, cette possibilité reste trop peu exploitée dans la pratique professionnelle,

¹ Source: classeur «Ausbildungsdokumentation» publié par la DBK. Diverses organisations du monde du travail publient par ailleurs des produits spécifiques à une branche ou à un métier.

² Le rapport entre cognition et métacognition est par exemple examiné dans le manuel de la DBK «Berufliche Grundbildung» (p. 139 sq.).

³ L'analyse se fonde sur deux à trois dossiers de formation d'une trentaine d'entreprises formatrices du secteur des structures d'accueil (complémentaires à la famille et à l'école) de l'enfance. Une partie provient du projet d'évaluation de l'Association suisse des structures d'accueil de l'enfance (ASSAE) qui évalue les expériences faites avec la nouvelle formation. www.kitas.ch/index.php?id=91

Discussion via Internet

Dans le canton de Berne, on forme depuis 2006 des jeunes à l'assistance socio-éducative. Les dossiers de formation qu'ils doivent élaborer font référence à un profil de qualification composé de nombreuses «compétences concrètes». Cette liste de compétences s'appuyant sur le modèle CoRe (compétences-ressources) formule les objectifs de formation comme situations professionnelles concrètes, les jeunes décrivant dans leur documentation (sous un angle autocritique) comment ils ont géré ces situations. Le canton de Soleure a défini une démarche similaire pour le métier d'assistant/e en soins et santé communautaire.

La difficulté des jeunes à réfléchir à leur propre comportement et à leur apprentissage peut être atténuée par des moyens basés sur Internet. Le canton de Berne a créé – sur www.fa-be.be pour la formation à l'assistance socio-éducative – des forums où les jeunes et leurs supérieurs peuvent discuter de situations concrètes. Le forum n'est pas encore activé. On a toutefois créé deux exemples d'apprenties, Fabienne Keller et Fabienne Beutler, illustrant comment pourrait se présenter un dossier de formation basé sur Internet.

Beat Keller

L'auteur est prorecteur et chef de projet au Centre de formation pour les métiers de la santé du canton de Soleure. Adresse: Schöngrünstrasse 38, 4500 Soleure, Beat.Keller@bzg.so.ch

Référence bibliographique: Kaiser, Hansruedi (2005): *Wirksame Ausbildungen entwerfen*. hep Berne 2005. ISBN 3-03905

comme le montre l'exemple du nouveau métier d'assistance socio-éducative. L'ordonnance correspondante, en vigueur depuis l'été 2006, prévoit des dossiers de formation. L'organisation faîtière suisse du monde du travail du domaine social (www.oda-s.ch) et l'organisation ASSAE (www.kitas.ch) ont développé à cet effet des modèles spéciaux. Les deux auxiliaires ne font pas la distinction entre les différents niveaux de réflexion, mais entre les documentations de travail (4 ou 6 respectivement exigées par semestre) et de projet (1 par semestre). Les situations de travail sont déterminées soit par les jeunes en formation, soit par les formateurs. Exemples

pour la première année: observer un enfant, introduire un rituel, réaliser une activité avec les enfants. L'élaboration du dossier de formation peut être associée à l'accomplissement d'une tâche de formation. Dans le concept de l'ASSAE, il y a une référence explicite aux objectifs de formation. Comme l'a montré une évaluation³ des dossiers de formation élaborés jusqu'à présent, leur introduction dans les entreprises a suscité de nombreuses questions. Les formateurs n'ayant guère été familiarisés systématiquement avec ce sujet, on constate de grandes variations pour l'élaboration et l'évaluation des documentations – en termes de volume, de niveau de détail et de temps consacré à la rédaction, mais aussi en termes de qualité (soin, caractère concluant, présentation, compréhensibilité, degré de réflexion). Ces différences ne résultent pas seulement des diverses aptitudes des jeunes en apprentissage, mais aussi de la diversité des attentes, des barèmes d'évaluation et des attitudes par rapport à la référence aux objectifs d'apprentissage et à l'orientation tâches des formatrices et formateurs. A cela viennent s'ajouter les différences au niveau des modèles disponibles, du procédé formel d'élaboration d'un dossier de formation, de l'accompagnement des jeunes et des ressources des entreprises (temps, argent). Ces différences n'apparaissent pas seulement entre les entreprises formatrices, mais aussi au sein d'une même entreprise.

PARFOIS PEU CONCLUANTES

On remarque la difficulté souvent exprimée des apprenants à réfléchir sur les situations de travail décrites, notamment par rapport à eux-mêmes et aux processus d'apprentissage (deuxième niveau de réflexion). Les formateurs se plaignent que la remise en question critique et la pensée différenciée font presque complètement défaut dans certains dossiers de formation. Souvent, les réflexions se limitent à quelques phrases peu concluantes. Les entretiens avec les spécialistes d'autres métiers confirment qu'il est parfois difficile d'amener les personnes en formation à réfléchir sur elles-mêmes et leur comportement d'apprentissage.

L'idée de base du dossier de formation n'est souvent pas saisie par les formateurs et les apprenants, parce qu'elle n'a pas été introduite de façon ciblée. On ne réalise pas la différence entre la réflexion sur le contenu et sur soi-même, on manque de modèles tenant compte de cette différence, de lignes directrices pour l'élaboration et l'évaluation de la documentation, de check-lists, etc. Il serait important que les entreprises formatrices élaborent l'attitude qu'elles souhaitent adopter envers les dossiers de formation. Elles devraient se demander si elles souhaitent permettre aux jeunes le libre choix des thèmes ou donner au dossier de formation une orientation tâches et l'associer à l'atteinte d'objectifs de formation.

Cela recèle des questions plus fondamentales: comment les formateurs peuvent-ils contribuer à bien faire comprendre le concept du dossier aux personnes en formation? Quel instrumentaire méthodique et didactique leur faut-il pour cela? Comment peuvent-ils aider les apprenants à développer des stratégies d'apprentissage efficaces et une qualité suffisante de la réflexion? De telles questions intéressent également la recherche en formation professionnelle. Il ne suffit pas que les organisations du monde du travail proposent simplement des modèles modifiés selon la profession pour l'élaboration de dossiers de formation, sans les mettre en œuvre de façon appropriée. Il faut des introductions axées sur la pratique et des réflexions proches de la réalité du métier sur le sens et l'utilité de ces documentations.

Daniel Eggenberger, Dr phil. en pédagogie, est propriétaire de Pæda.logics!, une entreprise de consultation proposant des prestations dans le domaine pédagogique et social. Il dirige l'évaluation de la formation au métier d'assistant socio-éducatif/assistante socio-éducative sur mandat de l'ASSAE. Adresse: Juliastrasse 5, 8032 Zurich, info@paeda-logics.ch
Traduction: AHA Translations