

Formation: encore plus vite, plus haut et plus loin

De plus en plus, le savoir n'est plus seulement la condition essentielle à la création de nouveaux produits, il devient lui-même le produit essentiel. Actuellement, une foule de bases de travail et de mémentos sont rédigés sur la transformation de la société du travail. J'entends par là, pour l'essentiel, l'évolution de la société industrielle, puis tertiaire, vers la société de l'information et finalement la société du savoir. A peine nous sommes-nous habitués à cette évolution fulgurante que de nouveaux développements se révèlent à l'horizon, au niveau de l'emploi et de la formation, à savoir la transformation d'une société basée sur les qualifications vers une société fondée sur les compétences et la gestion des compétences.

La nouvelle loi sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 repose déjà sur l'hypothèse que les formes de travail et de l'emploi vont se modifier, en raison des modifications intervenant dans la gestion des entreprises. Cette évolution est appelée dérégulation du travail. Elle décrit une nouvelle autonomie, que l'on retrouve chez le travailleur free-lance comme chez un chef de projet. Plus d'autonomie d'une part, et une auto-exploitation accrue de l'autre caractérisent les formes de travail dérégulées. Pour gérer ces exigences modifiées, de nouvelles compétences et de nouveaux concepts d'organisation d'entreprise seront importants, dans la formation professionnelle également.

Au vu de flexibilité et de la déstandardisation de l'emploi, de la mobilité, du changement dans les formes de coopération et des nouveaux concepts en matière de gestion, des formes d'organisation et des concepts de qualification adaptés doivent être identifiés, développés et testés. Le présent cahier attire l'attention sur quelques spécificités de l'auto-évaluation, de la gestion de ses limites, de l'autodiscipline et de l'auto-intégration dans des domaines d'activité existants ou à venir. Car, même à l'avenir, la flexibilité, le développement technologique et la dérégulation ne nous mettra pas à l'abri de l'apprentissage permanent. Etre moderne, c'est être «in», pouvoir suivre et être à la pointe du progrès. Le slogan du sport d'élite «plus vite, plus haut, plus loin» est de-

venu l'incarnation par excellence de la transformation sociale permanente. La complexité des changements du monde du travail se répercute directement sur la dynamique ainsi que sur les contenus et les formes de l'apprentissage. Dans ce contexte, il devient toujours plus important de centrer l'enseignement sur les activités, en tenant compte des nouveaux moyens d'information et d'apprentissage. Un travail moderne et innovant inclut la formation continue. Dans la pratique, la séparation entre travailler et apprendre devient toujours plus ténue.

Actuellement déjà, nos écoles professionnelles et de formation continue fournissent un travail reconnu dans la préparation et la transmission de nouveaux savoirs, et ce rôle devra continuer à être rempli dans des conditions plus difficiles, telles que la pression financière. De plus, à cause des changements profonds et rapides dans tous les domaines – avant tout dans le travail – on attend des acteurs de la formation qu'ils prennent conscience de leur nouvelle situation et qu'ils adaptent leur enseignement de leur propre chef, afin de pouvoir agir en connaissance de cause dans le cadre de la gestion des compétences. Un soutien devra être proposé pour qu'apprendre devienne une activité autonome basée sur des besoins individuels. Le comité central de l'association FPS s'est donc fixé le but de préparer ce nouveau secteur de services suffisamment tôt, afin que nos membres, c'est-à-dire les enseignants, puissent être soutenus avec des outils adaptés. Car les écoles, dans la recherche de nouvelles solutions en phase avec l'évolution, se comprendront elles-mêmes comme des organisations en apprentissage et nécessiteront des concepts adéquats de développement du personnel et de l'organisation.

En ce sens, la philosophie éducative de Humboldt connaît une véritable renaissance. Humboldt s'engagea, comme chacun sait, en faveur de la transmission de compétences de base visant le développement personnel dans tous les domaines. La spécialisation venait après. C'est exactement ce dont nous avons besoin aujourd'hui.

Beat Wenger
président central
FPS/BCH

Traduction:
Magali Briod

Gestion autonome des compétences selon CH-Q

Le programme suisse de qualification pour le parcours professionnel, – (abrégé CH-Q) – soutient le développement et l’ancrage de concepts et de systèmes axés sur les compétences, dans les domaines touchant au parcours professionnel.

Anita E. Calonder Gerster et Ernst Hügli

Co-présidents de l’association CH-Q

Traduction: Magali Briod

Pour tout renseignement sur ces textes, veuillez vous adresser à:

Gesellschaft CH-Q Dienstleistungen
Südstrasse 55
2504 Biel

Tel: 032 344 25 00
E-mail: info@ch-q.ch
www.ch-q.ch

La préoccupation centrale de CH-Q est le développement personnel durable d’adolescents et d’adultes dans leur formation et leur travail, et l’encouragement à leur flexibilité et mobilité professionnelles. L’inventaire, l’évaluation et la validation de compétences techniques et pluridisciplinaires, acquises de manière formelle et informelle dans tous les domaines de la vie, sont primordiaux.

Depuis 1999, l’association CH-Q est responsable sur le plan national des bases de travail, des conditions cadres et des structures pour la mise en œuvre des activités des prestataires. Le modèle CH-Q de gestion des compétences fait partie de l’offre globale. L’association CH-Q a développé une terminologie claire, afin de pouvoir parler en termes explicites de la gestion des compétences.

- *Capacités* est l’ensemble de tous les savoirs, savoir-faire et savoir-être qu’une personne a acquis au cours de processus d’apprentissage précis ou par son expérience sur le terrain. Elles indiquent le potentiel d’une personne.
- Lorsque des capacités sont combinées et mobilisées pour remplir une exigence ou une tâche définies, on parle de *compétences*.
- Un ensemble de compétences reconnues par une autorité externe conduit à une *qualification*.

La *gestion des compétences*, c’est la capacité et l’aptitude d’une personne à se rendre compétente et à se qualifier pour différentes tâches et c’est un sujet d’avenir. Quelques exemples choisis l’attestent:

- Les parcours professionnels ou *carrières en patchwork*, qui ne se déroulent pas en droite ligne de la formation initiale à la retraite, en passant par l’exercice d’une profession, étaient encore il y a peu de temps inconnues dans la formation professionnelle. Au cours de ces dernières années, l’évolution sociale et économique oblige à de telles carrières, d’où la demande accrue de qualifications attestées indépendamment d’examens, également pour des professionnels.
- La nouvelle loi sur la formation professionnelle intègre cette évolution et autorise *d’autres procédures de qualification*¹. Seront réellement nouvelles les procédures qui reposeront sur la reconnaissance des équivalences.
- En contrepartie aux carrières en patchwork, il y a toujours plus d’offres d’emploi pour des fonctions, pour lesquelles aucune profession ne peut être apprise. Par conséquent, le postulant ou la postulante doit prouver ses compétences par le biais d’un *dossier*.

Information

L’association CH-Q tiendra son congrès annuel le 15 mai 2003 à Zürich, sous le thème

Gestion des compétences et contrôles de compétences – de la reconnaissance personnelle à la reconnaissance formelle

Il s’agit d’une journée d’information destinée aux professionnels de l’éducation, du conseil, du placement et du développement personnel.

Les intervenants seront des représentants et des représentantes de l’Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT Berne, de la Fédération suisse pour l’éducation des adultes FSEA Zürich, de l’Office de la formation professionnelle du canton de Zoug, du Centre de perfectionnement pour les professions de la santé WEG Aarau. Les exemples fondés sur la pratique seront présentés entre autres par des professionnels de la formation et du conseil CH-Q, auteurs de l’article ci-contre.

¹ Art. 33 à 35 nLFPr

Gestion des compétences selon CH-Q dans la formation professionnelle pratique, BERUF ZUG

Systeme bien accueilli

Le centre de formation BERUF ZUG, en tant qu'institution indépendante, se charge de la formation pratique de base d'apprentis pour plusieurs entreprises de la région Zoug/Suisse centrale. Au cours d'une formation complète, orientée vers les transferts, les adolescents sont rendus aptes à maîtriser, durant la deuxième moitié de leur apprentissage, les tâches exigeantes qui leur sont confiées dans leur entreprise de formation. Depuis plusieurs années, la démarche portfolio de gestion des compétences selon CH-Q est utilisée dans l'accompagnement de la formation.

Objectifs

La démarche CH-Q poursuit simultanément plusieurs objectifs partiels:

- En tant que base pour un entretien d'évaluation et de soutien constructif, les adolescents réfléchissent à leur propre comportement face à l'apprentissage et au travail, et apprennent à se voir de manière réaliste.
- CH-Q procure aux apprentis, et à leurs formateurs, une vue d'ensemble sur les aptitudes et les compétences disponibles.
- Lors du passage de la formation de base à leur poste de travail de l'entreprise d'apprentissage, les goûts et les aptitudes des apprentis sont prises en compte.
- Grâce à une meilleure confiance en eux, les jeunes en fin de formation entrent plus facilement dans le marché du travail.

Travailler sur la base CH-Q

Vers la fin de la formation de base, soit après une ou deux années selon la profession, les apprentis sont initiés aux bases de travail selon CH-Q. Ils se familiarisent, au cours de trois demi-journées de cours, avec les sujets suivants:

- Vision et avenir personnels: planification de l'étape suivant l'apprentissage et de la formation continue.
- Comparaison de l'évaluation par soi et par autrui.
- Rédaction d'une biographie et d'un curriculum vitae
- Identification méthodique du potentiel, utilité de ses compétences dans des activités futures et développement personnel.
- Utilisation de CH-Q pour le classement de documents
- Qualifications, preuves des compétences acquises.

Les futurs professionnels ont la possibilité de préparer leur candidature pour leur entrée sur le marché du travail. Dans le cadre de deux demi-jours, lors d'un entretien avec les enseignants:

- Ils interprètent des offres d'emploi et comparent leur profil personnel de compétences avec le profil exigé.

- Ils reçoivent des informations sur la manière de présenter des dossiers retenant l'attention et écrivent une lettre de candidature.
- Ils expérimentent le déroulement possible d'un entretien d'embauche, dans un jeu de rôles avec un professionnel de l'engagement du personnel.

Embûches sur la voie du succès

Elaborer son portfolio personnel est un investissement pour son propre avenir. Durant son élaboration, l'utilité immédiate est difficilement perceptible. En conséquence, les adolescents manquent souvent de motivation. De nombreux jeunes ne sont pas habitués à analyser leurs propres modes d'apprentissage et de travail. Pour que la démarche CH-Q, c'est-à-dire que la méthode du portfolio, les accompagne leur vie durant comme un appui durable pour leur carrière, les jeunes doivent y trouver une utilité directe dès les premières utilisations, par exemple par de nouvelles formes de contrôle des objectifs.

Evaluation et soutien

A la suite de ces expériences, chez BERUF ZUG la démarche CH-Q est combinée étroitement avec l'imposant système d'évaluation formative et de soutien propre à l'entreprise. Un service central conduit les entretiens d'évaluation. Les apprentis et les formateurs comparent l'évaluation personnelle et l'évaluation externe. Les instructions concernant l'évaluation personnelle s'inspirent fortement de la méthodologie CH-Q. Au cours des quatre étapes: qu'ai-je fait, quels succès ai-je atteints, qu'ai-je appris et au bénéfice de quelles compétences suis-je aujourd'hui, les adolescents prennent conscience de leurs forces. Ils apprennent simultanément à mieux gérer leurs faiblesses.

A l'avenir, il est souhaitable que tous les responsables de la formation (écoles professionnelles, entreprises formatrices et troisième lieu de formation) soutiennent le travail réalisé sur la base du portfolio et coordonnent leurs efforts. Ainsi, cette manière de penser peut être ancrée dans toutes les situations d'apprentissage et de travail des adolescents et devenir un mode de vie.

Herbert Schmid

responsable Formation de base/QM/Marketing, Expert en formation et conseil CH-Q

Traduction: Magali Briod

L'école préparatoire à la vie professionnelle, offre scolaire supplémentaire du canton de Glaris

Entreprendre à temps les processus d'apprentissage, les accompagner et les évaluer

A la Schule für Lebensgestaltung de Ziegelbrücke, l'évaluation et le soutien s'effectuent de manière globale et en termes de ressources, avec l'appui du modèle CH-Q de gestion des compétences.

Elisabeth Brugger-Schmid

Directrice d'école,
experte en formation
et conseil CH-Q

Traduction:
Magali Briod

Situation initiale

Ce qui était autrefois une école de cuisine et de couture pour futures ménagères est aujourd'hui une école préparatoire novatrice, une offre de transition facilitant l'entrée dans le monde professionnel aux adolescents du canton de Glaris et de ses environs. La Schule für Lebensgestaltung propose d'une part une 9^{ème} année scolaire (NineNow) aux élèves provenant de la Oberschule (cycle terminant en fin de 8^{ème} année) ou de classes à effectif réduit, durant laquelle ils se préparent à des formations professionnelles pratiques. D'autre part, la 10^{ème} année scolaire (TenTop) consolide les bases en vue d'apprentissages exigeants ou d'autres écoles.

Le nouveau concept de formation de la Schule für Lebensgestaltung tient compte de l'évolution dans la vie professionnelle et des adultes. Après une phase transitoire prolongée, l'école a démarré en été dernier avec deux offres adaptées – appelées auparavant le cours d'économie familiale. Travailler de manière globale a toujours été une préoccupation de l'école. Dans la nouvelle formule, cette manière d'être devait se répercuter également sur l'évaluation des apprenants.

La gestion des compétences CH-Q est apparue comme un modèle adapté pour soutenir les enseignants et les apprenants dans une évaluation globale et orientée vers les ressources.



Gestion autonome de compétences

Nouveau module selon CH-Q dans le cadre d'un projet d'école

Thomas Stöckli

Enseignant, partenaire de l'initiative pour la recherche centrée sur la pratique, Soleure, Formateur/Conseiller CH-Q

Traduction:
Magali Briod

D'un portfolio naît un dossier de compétences

Dans le cadre d'un projet d'école (Regionale Oberstufe Jurasüdfuss ROJ)*, la gestion autonome des compétences selon CH-Q est testée pour la première fois pour un diplôme de fin d'études en culture générale, en combinaison avec de longs stages professionnels pratiques. *Le but est l'élaboration d'un dossier de qualifications personnel.*

Un partenariat de CH-Q et ipf

Dans ce projet, l'association CH-Q est associée à l'initiative pour la recherche centrée sur la pratique ipf. Dans le domaine de la recherche centrée sur la pratique et du travail dans les écoles, ipf s'est spécialisé dans les portfolios et les a développés au niveau méthodologique et du contenu. En Suisse et à l'étranger, ipf lance, conseille et accompagne actuellement de nombreux projets dans différents domaines.

Bref portrait du projet: une école supérieure proposant plus de 350 stages professionnels dans toute la Suisse:

La Regionale Oberstufe Jurasüdfuss (ROJ), sise à Soleure, se compose de trois écoles Rudolf Steiner (Bienne, Langenthal et Soleure) et offre une formation scolaire supérieure en 11^{ème}/12^{ème} année comprenant des stages professionnels intégrés. Elle s'adresse à des adolescents qui, à l'issue de l'école obligatoire, veulent acquérir une culture générale complète tout en suivant une formation initiale pratique dans les champs professionnels qu'ils ont choisis. La ROJ est ouverte à tous les adolescents ayant terminé l'école obligatoire et une 10^{ème} année scolaire. Elle accorde une grande importance à une large formation intellectuelle, artistique et pratique, afin d'obtenir les aptitudes nécessaires à la vie active moderne. De plus, elle entretient des relations de partenariat avec plus de 350 entreprises formatrices.

Elaboration d'un dossier de qualifications personnel pour l'obtention de diplômes de fin d'études spécifiques par le biais des équivalences (degré secondaire II et tertiaire)

En 11^{ème} et 12^{ème} année scolaire, les élèves sont préparés individuellement à trois niveaux, dans le cadre du projet ROJ:

M Orientation: maturité / préparation à l'université

F Orientation: maturité professionnelle / à l'avenir aussi maturité spécialisée / préparation à une haute école spécialisée

B Orientation: apprentissage (durée abrégée), dispense des branches générales

Cette démarche qui a fait ses preuves depuis une décennie, dans le cadre de la ROJ, pour l'entrée au gymnase et l'obtention d'une maturité, fait désormais l'objet d'une extension aux orientations F et B. Cela signifie qu'à l'avenir, les adolescents se prépareront à la poursuite de leur formation en se fondant sur la gestion individuelle autonome des compétences selon la démarche CH-Q, et cela pour toutes les orientations.

L'enseignement scolaire des branches de culture générale se fait, selon le plan d'enseignement cadre des écoles Rudolf Steiner, en mettant l'accent sur le côté scientifique et artistique. De plus, tous les élèves travaillent 2 à 3 jours par semaine (selon le domaine choisi) et 4 semaines intensives dans une entreprise choisie librement. L'apprentissage, s'appuyant sur le portfolio, est intégré dans les deux secteurs, avec l'encadrement des enseignants. Dès la 11^{ème} classe, la possibilité existe d'orienter le stage en vue d'un apprentissage ultérieur. Après accord de l'office cantonal compétent pour la formation professionnelle et sous respect de directives définies, ces deux années peuvent être reconnues comme première année d'apprentissage. Après avoir terminé avec succès la 12^{ème} classe, les élèves reçoivent un certificat correspondant à la formation. En fait partie le dossier constitué individuellement selon CH-Q, qui atteste, par des descriptions de compétences, les prestations et les aptitudes acquises dans les branches scolaires et à la place de travail.

Le nouveau document de fin d'études (certificat), avec certification des compétences, sert de base depuis l'année scolaire 2002/03 pour le passage sans notes des classes terminales à des formations ultérieures, soit les gymnases, les écoles de maturité pour les élèves sortant d'écoles Rudolf Steiner, les écoles publiques de maturité professionnelle. Sur demande, l'école offre des cours complémentaires.

* L'école régionale supérieure (pied sud du Jura)

Le Portfolio européen des langues

Présentation succincte du Portfolio et résumé d'un bref entretien avec M^{me} de Lumé maître professionnel d'anglais dans le cadre de l'apprentissage de commerce.

Le Portfolio européen des langues remplit deux tâches. Il est à la fois instrument d'information et compagnon de route pendant l'apprentissage. Il doit, d'une part informer des connaissances linguistiques et interculturelles d'une manière complète et transparente et comparable au niveau international et, d'autre part, inciter à l'apprentissage des langues et le stimuler.

Le Portfolio européen est composé de 3 parties:

- *Le Passeport de langues*: donne une vision d'ensemble sur l'état actuel des connaissances linguistiques et sur les certificats et attestations correspondants.
- *La Biographie d'apprentissage*: documente l'histoire personnelle d'apprentissage linguistique, renseigne sur l'enseignement linguistique suivi, sur les expériences linguistiques et interculturelles marquantes entre autres.
- *Le Dossier*: est un recueil de différents types de travaux personnels qui illustrent les performances atteintes dans les différentes langues.

Les buts du Portfolio européen sont les suivants:

- Favoriser la mobilité en Europe
- Encourager à étudier les langues étrangères
- Souligner la valeur du plurilinguisme et de la pluriculturalité pour améliorer la compréhension réciproque en Europe
- Favoriser l'apprentissage autonome et l'auto-évaluation.

Très concrètement, une grille d'auto-évaluation permet de se situer dans 6 catégories de niveau (A1 niveau de base, à C2 maîtrise), correspondant à différentes compétences orales ou écrites. Le Portfolio sera donc très utile pour élaborer un CV ou un bilan des compétences linguistiques, pour renseigner une institution de formation et pour informer un futur employeur. En effet, l'évaluation scolaire traditionnelle par le biais de la notation ne donne que fort peu de renseignements sur les compétences réelles en langue étrangère.

Christian Léchenne
Maître professionnel



VALIDA: un système national de reconnaissance de validation des acquis non formels

La reconnaissance et la validation des acquis consistent à prendre en compte et à valoriser les compétences développées par une personne dans le cadre de ses activités sociales et professionnelles. Ceci dans le but d'entreprendre une formation, de rechercher un emploi ou de faciliter la flexibilité et la mobilité professionnelle.

VALIDA est un groupe de coordination nationale créé par 3 institutions actives dans ce domaine: l'association CH-Q (Programme suisse de qualification pour le parcours professionnel), la CORTAB (Commission romande et tessinoise pour l'accréditation du bilan) et l'ARRA (Association romande pour la reconnaissance des acquis). VALIDA s'engage à harmoniser les pratiques qui se sont développées dans le cadre de la reconnaissance et de la validation des acquis ces dernières années. A cet effet, VALIDA établira des partenariats avec les instances en Suisse chargées de la qualité de la formation professionnelle et de la formation continue modulaire.

Les membres de VALIDA représentent les différentes régions du pays et les milieux de la formation professionnelle de base et continue, de l'orientation scolaire et professionnelle, des offices cantonaux du travail.

- Dans un premier temps VALIDA définira les critères de qualité que doivent respecter les institutions qui offrent ce type de prestations. Ceci permettra de garantir une plus grande transparence pour le public.
- VALIDA devra également mettre en place des systèmes de référence pour évaluer et valider précisément les compétences issues de l'expérience.
- Enfin VALIDA pourra être sollicité pour évaluer et analyser les différents projets financés par la Confédération dans le domaine de la reconnaissance et validation des acquis.

Le système de reconnaissance et validation des acquis non formels proposé par Valida repose sur 3 types de reconnaissance: la reconnaissance personnelle, la reconnaissance institutionnelle et la validation des acquis. Ces trois types de reconnaissance reprennent les définitions internationales utilisées aujourd'hui pour décrire ces démarches.

L'originalité du système Valida réside dans le fait que ces trois reconnaissances sont liées

entre elles. Il ne peut donc y avoir de validation des acquis non formels sans qu'il y ait préalablement les deux formes de reconnaissance

La reconnaissance personnelle des acquis non formels est le processus par lequel une personne reconnaît et se réapproprie ses acquis non formels. Il permet à la personne d'avoir une meilleure image d'elle-même, de lui ouvrir de nouvelles pistes d'orientation, d'élaborer un projet. C'est une démarche personnelle d'autoévaluation. Elle se concrétise par la réalisation d'un portfolio.

La reconnaissance institutionnelle des acquis non formels est le processus par lequel une instance officielle (services cantonaux de l'emploi, services cantonaux de la formation professionnelle, services cantonaux de l'orientation scolaire et professionnelle, associations professionnelles) atteste que la personne a réellement fait preuve de l'acquisition de certains apprentissages dans des domaines précis. Cette forme de reconnaissance repose sur une démarche de reconnaissance personnelle complétée par une évaluation. Elle débouche généralement sur une attestation de qualification ou de compétences qui peut faciliter la recherche d'un emploi ou la gestion de sa carrière professionnelle.

La validation des acquis non formels est un acte officiel qui établit les liens entre les acquis non formels et les exigences liées à des certifications. Elle a pour but de donner à la personne tout ou partie d'un diplôme sur la base uniquement des acquis de l'expérience. La validation des acquis non formels est une mesure qui s'adresse en priorité aux personnes qui exercent des activités professionnelles, mais sans avoir le diplôme correspondant. C'est donc une mesure visant à faciliter l'accès à la qualification professionnelle pour les publics faiblement qualifiés. C'est également un moyen d'encourager les personnes faiblement qualifiées à se former, puisqu'en général la validation ne permet d'obtenir qu'une partie du diplôme.

Christian Léchenne

Maître professionnel

Sources:

VALIDA Dossier de presse, Zürich, Genève 7.11.2000.

VALIDA Information pour la Commission de la formation professionnelle de la CDIP, Genève, 13.11.2002

Des savoirs scolaires aux compétences professionnelles

Les institutions formatives et les entreprises partagent actuellement les mêmes angoisses. Elles sont toutes deux à la recherche de l'excellence et de la performance afin de survivre dans la jungle économique, compétitive et mondialisée qui agite l'ensemble de la planète. Les bonnes résolutions prises lors des années d'abondance sont mises à mal par la réalité économique et sociale présente. L'adaptation systématique aux changements devient essentielle et celle-ci n'est pas toujours source de sérénité. «Il faut vivre avec son temps et faire le deuil des vieilles méthodes, des stratégies dépassées, des idéaux ringards et enterrer nos certitudes», nous répètent inlassablement les gourous du changement et de la rationalité économique.

Christian Léchenne
Maître professionnel

40
05 | 2003

Pour accélérer ces mutations plus ou moins inévitables, le monde professionnel possède un outil d'excellence, la notion de compétences, utilisée depuis fort longtemps, consciemment ou non, par l'ensemble des professionnels quelle que soit leur profession.

Dans le cadre de la formation professionnelle, les mondes de l'enseignement professionnel et celui de la formation en entreprise se côtoient et par osmose, s'influencent et déterminent leurs activités spécifiques en fonction de l'une et de l'autre.

Les écoles professionnelles se sont longtemps inspirées des méthodes et des programmes utilisés dans la formation obligatoire. L'école traditionnelle depuis plus de trois cents ans s'est focalisée sur la transmission des savoirs et les savoirs-faire généraux enfermés en général dans une logique disciplinaire. L'évolution actuelle de l'institution scolaire a démontré à travers de nombreuses études les carences du modèle scolaire classique qui accroît les inégalités entre les élèves parce que ceux-ci ont un capital scolaire différent correspondant en général assez bien à leurs origines socio-culturelles. Malgré toutes les réformes scolaires entreprises en Suisse romande notamment, ces inégalités demeurent dans le cadre de la formation obligatoire et dans le cadre de la formation professionnelle. Refusant cette fatalité scolaire, les chercheurs en éducation, les responsables de formation, les enseignants ont cherché des parades susceptibles d'atténuer ces handicaps par le biais de pédagogies différenciées. Il s'agit par exemple de former les apprentis aux techniques et aux stratégies leur permettant d'apprendre à apprendre et d'accéder à une certaine autonomie dans l'acquisition des savoirs.

Depuis une dizaine d'années environ le concept de compétences a fait irruption dans la conception des programmes scolaires dans le but d'optimiser la formation des élèves et de donner à tous un minimum de compétences de base. Pour éviter certains malentendus, il nous semble important de préciser le sens des termes suivants: compétences, savoirs, information, connaissances et savoir-faire généraux.

La compétence désigne la capacité à réaliser de façon satisfaisante une tâche ou plusieurs tâches déterminées plus ou moins complexes. Les savoirs représentent en général l'ensemble des connaissances historiquement élaborées et validées socialement. Ces savoirs ne peuvent être confondus ni avec l'information brute, ni avec les connaissances qui représentent les savoirs intégrés et construits par les individus.

Les savoir-faire généraux sont en général transversaux et s'appuient sur les différentes disciplines qu'ils ne remettent pas en question. La notion de compétence permet ainsi d'élargir le débat et de dépasser l'opposition entre les partisans d'un enseignement dit généraliste fondé sur l'acquisition des savoirs et des savoirs généraux et les partisans d'un enseignement plus spécifique fondé sur les compétences.

La compétence peut alors se définir à travers 4 caractéristiques essentielles:

- La compétence mobilise un ensemble de ressources: connaissances, savoir-faire, savoirs d'expériences et aptitudes.
- La compétence a une fonction sociale et elle est porteuse de sens pour l'apprenant.
- La compétence s'exerce dans le cadre d'une situation d'intégration significative qui mobilise des connaissances liées à un ensemble de disciplines.
- La compétence peut être évaluée.