

CIEA 2004

**Le système modulaire suisse -
un défi pour la pédagogie et la formation**

Res Marty, Bureau Bildung und Beratung, Altendorf, Suisse

Vendredi, 20 août 2004

**24EME COURS-SÉMINAIRE INTERNATIONAL D'ÉTUDES SUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ET L'ENSEIGNEMENT EN AGRICULTURE**

Res Marty, co-fondateur du système modulaire suisse et directeur de la Centrale suisse d'accréditation des modules (CAM). Dirige aujourd'hui divers projets de modularisation et siège au comité de la nouvelle organisation ModuQua. Prononce régulièrement des conférences à l'étranger lors de manifestations internationales sur la modularisation.

Dix ans se sont écoulés, depuis que l'ancienne présidente du Conseil national Mme Judith Stamm a déposé une motion auprès du Conseil fédéral en 1993 sur l'introduction d'un système modulaire. Pendant cette période, ce système a étonnamment vite trouvé sa place dans l'enseignement en Suisse. Presque toutes les disciplines professionnelles de la formation continue, ainsi que de l'enseignement général professionnel voient la création de modules (qualifications partielles) qui permettent aux apprenants de „s'épargner“ en quelque sorte de façon flexible un diplôme de formation professionnelle.

1. Etapes d'un processus d'évolution

Le système modulaire suisse est passé par plusieurs étapes jusqu'à la date présente. Le processus n'est pas encore terminé. Tant du côté du processus organisationnel que pédagogique, il existe encore un fort potentiel de développement, qui, bien géré comme modèle, va encore s'optimiser.

- 1993: Motion Stamm présentée au Conseil fédéral et déclaré pertinente.
- 1994: Mandat de projet conféré par l'OFIAMT à l'époque (aujourd'hui OFFT) au groupe C. Epprecht (Zoug), R. Marty (Schwytz) und J. Widmer (Lucerne) et rédaction d'un premier rapport avec le concours des associations professionnelles intéressée à l'attention de l'OFIAMT.
- 1996-98: essai pilote avec accompagnement et évaluation scientifique. Résultat positif.
- A partir de 1996, introduction continue du modèle dans diverses associations professionnelles, écoles et institutions de formation professionnelle continue.
- 1999: remise d'un rapport final sur l'essai pilote avec perfectionnement du système. En plus, divers rapport partiels sur des aspects spécifiques (p. ex.: harmonisation, développement de la qualité, modularisation dans la formation de base, etc.)
- 2000/2001: élaboration de divers manuels d'application pratique auprès d'associations, d'écoles et d'organisations.
- 2000: expertises des professeurs Dubs et Euler à l'attention de l'OFFT et fondation d'une association Modula comme solution transitoire jusqu'à l'intégration dans l'administration de la formation.
- 2001/2002: préparation de l'intégration dans les administrations de la formation (CDIP, OFFT, seco) avec consultation sur les directives de l'OFFT sur le système modulaire en Suisse.
- 31.5.2002: L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) édicte des directives sur la formation professionnelle valables pour toute la Suisse.
- 2003: Travaux préparatifs pour la création d'une organisation devant succéder à Modula. L'organisation privée „ModuQua“ est soutenue par la FSEA (Fédération suisse pour la formation des adultes), la SRFP (Société Suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle) et par différentes associations professionnelles et écoles.
- 1.1.2004: une nouvelle loi sur la formation professionnelle entre en vigueur en Suisse, de même que l'ordonnance ad hoc. Ces textes contiennent les bases légales pour la formation modulaire.

Entre-temps, le modèle s'est imposé dans pratiquement tous les domaines professionnels. L'évolution se poursuit, et il est permis d'estimer que le modèle se sera aussi imposé auprès du public dans quelques années et que les possibilités que renferme ce système seront consciemment mises à profit par les apprenants pour organiser et diriger leur apprentissage.

2. Le système modulaire – définition et fonction

Lorsqu'un nouveau modèle de formation veut s'établir dans un système existant, l'opération se fonde sur l'analyse d'un contexte économique et social, et englobe des objectifs stratégiques comme opérationnels. En résumé, ces derniers peuvent se définir comme suit:

- L'apprentissage tout au long de la vie revêt une importance croissante pour un nombre toujours plus important de personnes en raison des rapides transformations économiques et sociales.
- Le progrès technologique demande une adaptation constante à tous les niveaux.
- L'intégration à tous les niveaux dans le processus de mondialisation en cours demande des personnes une grande mobilité et flexibilité intellectuelle, physique et psychique. Apprendre devient de plus en plus - toujours plus rapidement et de façon toujours plus consciente - une stratégie de survie dans la société.

Un modèle de formation doit donc atteindre les objectifs suivants:

- L'apprentissage doit être possible indépendamment de la condition, du sexe et de la profession.
- L'apprentissage doit être efficient et efficace (pas de temps morts qualitatifs ou quantitatifs).
- L'apprentissage doit occuper une des premières places dans la hiérarchie des valeurs et contribuer de manière tangible à la prospérité.
- L'apprentissage doit déboucher autant que possible sur des unités de qualification, et les compétences acquises doivent pouvoir se transférer sous forme de prestations économiques et sociales.
- L'apprentissage doit s'individualiser pour tous les participants. Il doit pouvoir se gérer et s'organiser de manière autonome.
- L'apprentissage doit rester „abordable“ à tout point de vue. Il ne peut s'agir d'un produit de luxe.
- La perméabilité doit être améliorée dans tous les sens dans l'ensemble du système. L'esprit élitiste de „caste ou de corporation“ appartient au passé.

Dans ce contexte et compte tenu de ces objectifs, le modèle se présente comme suit:

Le module

Il s'agit de la plus petite unité du modèle et se qualifie aussi de fonction professionnelle sur la base d'une analyse des activités professionnelles. Il s'agit d'une unité d'apprentissage circonscrite en soi et se définit comme qualification partielle d'une qualification (professionnelle) globale. Un module sert à l'acquisition d'une compétence spécifique, comme partie d'un tout. (Exemple: la qualification partielle d'un manager pourrait être „Est en mesure de mener à bien des entretiens de qualification“).

Les modules ont un schéma clairement défini appréhendé de la même façon par les utilisateurs du système dans toute la Suisse. Points à spécifier par les concepteurs du module: p. ex. titre du module, conditions requises, descriptif précis de la compétence et des objectifs d'apprentissage nécessaires à cette fin, forme de l'offre, durée de la validité, durée, attestation de compétence, etc.).

Chaque module doit se terminer par une attestation de compétence. Le type d'attestation de compétence (examen) doit être déclaré de façon transparente par les apprenants dans le schéma du module.

Les modules ne sont pas des matières. Comme une matière ne dispense en règle générale que certaines bases pour une compétence (professionnelle) donnée, les matières ne peuvent être considérées comme des modules.

Après un module, on peut (en général) quelque chose. Après une matière, on sait (en général) quelque chose.

Toutefois, pouvoir présuppose savoir. Un module dispense donc aussi le savoir requis pour l'obtention d'une compétence. Or, les capacités méthodologiques, personnelles et sociales (de travail) sont enseignées et exercées „sur un pied d'égalité“ comme elles s'avèrent nécessaires pour la compétence définie. L'exemple précédemment cité („Est en mesure de mener à bien des entretiens de qualification“) demanderait donc, entre autres, les contenus suivants: pouvoir appliquer les règles de communication dans les entretiens de qualification, pouvoir utiliser et apprécier les modèles de qualification, pouvoir appliquer des procédés d'évaluation, pouvoir analyser les erreurs d'observation et d'appréciation et les éviter dans la mesure du possible, réfléchir sur l'effet personnel produit lors des entretiens de qualification, pouvoir mener à bien le processus de définition des objectifs avec les collaborateurs et procéder à leur évaluation, etc., etc.).

Lorsqu'une personne estime posséder déjà cette compétence sans suivre sans module (expérience, acquisition autodidacte, etc.), elle peut s'inscrire directement à l'attestation de compétence. Si la personne est titulaire de documents attestant de la compétence requise, ceux-ci sont reconnus.

Les exigences vis-à-vis d'un module sont donc les suivantes:

- Qualification partielle définie (p. ex. sur la base d'une analyse professionnelle) d'une profession spécifique au moins¹ ou d'un faisceau de compétences spécifique.
- Usage multiple d'un module (p. ex.: „Est en mesure de mener à bien des entretiens de qualification“ ne sert pas uniquement aux managers, mais aussi aux chefs de personnel, aux chefs d'établissements scolaires, aux maîtres d'apprentissage, aux chefs d'entreprise, aux chefs de département, aux titulaires d'un titre de maître, etc., etc.).
- Les modules peuvent déboucher sur une attestation de compétence: un certificat.
- Les modules sont déclarés selon un schéma uniforme, insérés dans la Bourse suisse des modules et publiés sur Internet.
- En guise de troc, les modules peuvent être aussi utilisés par d'autres prestataires via la Bourse des modules (échange réciproque).

Unité modulaire

Un certain nombre de modules donne une unité de valeur (professionnel). La somme d'un certain nombre de qualifications partielles (modules) donne un diplôme (professionnel). Le cas échéant, les prestataires d'unités modulaires peuvent aussi exiger des examens intermédiaires (après un certain nombre de modules) ou un examen final (après tous les modules). Il faut toutefois en cela évaluer une nouvelle compétence (p. ex. l'intégration de compétences partielles).

Bloc modulaire

¹ Arbeitspsychologisch wird „Beruf“ als Summe einzelner Teilqualifikationen verstanden (=Qualifikations- oder Kompetenzbündel)

Lorsqu'un domaine partiel² est modularisé, nous parlons d'un bloc modulaire (nombre de modules, qui peuvent déboucher sur plusieurs certificats dans un domaine professionnel, par leur usage multiple en partie); par exemple, 30 différents modules peuvent déboucher sur 6 certificats dans un domaine professionnel). Il existe déjà en Suisse une très grande variété d'unités et de blocs modulaires. Leur nombre va croissant, et il serait intéressant de voir si l'usage multiple ne va pas finir par aller au-delà des blocs modulaires en soi.

Chances et risques pour le système modulaire

Il ne fait aucun doute que ce modèle recèle de nombreuses chances, mais comporte aussi des risques. En voici un certain nombre:

- Le système de formation continue devient plus flexible, transparent et perméable.
- La formation continue par étapes est plus attrayante et prend mieux en compte les besoins individuels.
- Les possibilités de reconnaissance mutuelle des qualifications intégrales et des qualifications partielles s'améliorent, car les prestations deviennent comparables.
- La déclaration de standards (aspects schématiques des modules) représente un gain qualitatif.
- La gestion et l'organisation personnelle de l'apprentissage sont favorisées.
- Les possibilités de collaboration parmi les associations et les prestataires sont optimisées.
- Etc.

Sources de risques potentiels:

- Collaboration, coordination et harmonisation déficientes parmi les associations et les prestataires (p. ex.: trop de modules similaires).
- Pilotage insuffisant du système de la part de l'Etat (attitude de laisser-faire).
- Pilotage excessif du système par l'Etat (bureaucratie et lourdeur).

Le Système modulaire suisse est sur la voie des objectifs poursuivis. Il reste encore du pain sur la planche. Compréhension, bonne volonté, conviction sur l'efficacité sont largement répandues et facilitent le changement de paradigme dans le système éducatif. Divers contacts avec des institutions, des associations et des organisations étrangères favorisent l'échange.

Pour de plus amples informations, options de formation et conseils, s'adresser à:

Bureau Bildung & Beratung, Modularisation en Suisse, Res Marty, Tannenheimweg, 8852 Altendorf, tél.: 055 451 17 90 ou 079 212 98 25, fax: 055 451 19 95, e-mail: res.marty@bluewin.ch

Gr

² Berufsfeld verstanden als Sammlung von Berufen, die branchenmässig zusammengehören, z.B. Berufe der Ernährungsbranche, kaufmännische Berufe etc.



NOTE BIOGRAPHIE

Res Marty, Bureau Bildung und Beratung, Altendorf, Suisse

Conseiller dipl. d'orientation scolaire et professionnelle, spécialiste de pédagogie professionnelle.

Chef du projet Modula.

Directeur de la Société Suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle (SRFP).

Secrétaire par intérim de l'Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle, chargé de cours à la Haute école pédagogique de Saint-Gall (PHS) et à l'Institut Suisse de pédagogie professionnelle.

Directeur de nombreux projets suisses pour la controlling de la formation de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie.

Activité indépendante (Bureau Bildung & Beratung, Altendorf).

Res Marty a tout d'abord suivi une formation d'enseignant dans le canton de Schwytz. Après quelques années d'enseignement au premier et au second degré du secondaire, il suit une formation de trois ans de conseiller d'orientation scolaire et professionnelle. Il dirige dix-huit ans (1973-1990) le bureau central d'orientation scolaire et professionnelle du canton de Schwytz. Dans cette fonction, il a aussi été conseiller pour la Suisse centrale en matière d'orientation professionnelle, président de la Conférence suisse ad hoc, directeur de la *deutschweizerischen Berufswahllehre- und Auszubildendenbildung*, président de la Commission spéciale de l'Association suisse d'orientation scolaire et professionnelle, ainsi que docent et expert aux examens.

Après diverses formations complémentaires en pédagogie professionnelle, direction d'entretiens et formation des adultes, Res Marty a suivi plusieurs écoles professionnelles artisanales-industrielles et diverses écoles professionnelles commerciales en qualité de collaborateur pédagogique (inspection des écoles professionnelles) de 1990 à 1994.

Après l'ouverture de son propre *Bureau für Bildung und Beratung* (1994), il s'est consacré à trois thèmes en particulier:

- conseils individuels d'orientation scolaire et professionnelle;
- projets de pédagogie et de conseils professionnels;
- mandats d'enseignement.

Directeur de la Société Suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle (depuis) 1994, il a largement contribué à la réalisation de plusieurs projets fédéraux (évaluation de la maturité professionnelle, CH-Q, Info-Partner, projets d'intégration, projets d'innovation dans les écoles professionnelles, EDUQUA, etc.). En qualité de directeur pédagogique, il a pris part à la révision, puis à l'introduction du plan cadre de l'enseignement général dans les écoles professionnelles artisanales-industrielles de Suisse (1994 – 2002).

Res Marty a dirigé des projets de controlling de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT-ISPFP). Il était aussi rédacteur principal du premier rapport sur le système modulaire en Suisse, a longtemps dirigé la Centrale Suisse d'Accréditation des Modules et dirige aujourd'hui encore Modula et ModuQua.

La Conférence suisse des directeurs des affaires sanitaires lui a confié l'élaboration du nouveau système de formation des professions de la santé. Il a ainsi participé à la conception de la nouvelle profession d'employé spécialisé de la santé.

Pour la recherche en matière de formation, il a présidé de 2001 à 2004 le conseil consultatif de CORECHED (organe de coordination pour la recherche en Suisse sur mandat du Conseil fédéral) et faisait partie du groupe de pilotage.

Pour l'Eglise catholique de Suisse, il officie en qualité d'expert par un projet de modularisation des métiers ecclésiastiques.

La Commission centrale catholique romaine du canton de Zurich lui a confié la direction du projet pour une nouvelle Académie Saint-Paul à Zurich (2002-2004). Son mandat englobait aussi l'élaboration d'un prototype d'aumônerie.

De nombreux mandats (projets, enseignement) le mènent régulièrement en Allemagne, en Autriche et dans le Haut Adige (évolution de la formation professionnelle en Suisse, Modularisation, thèmes de développement scolaire, thèmes d'orientation professionnelle, etc.).

Il est l'auteur de nombreux articles spécialisés et d'ouvrages didactiques. Il a aussi rédigé des ouvrages didactiques pour l'orientation professionnelle et obtenu diverses récompenses (l'Ardoise d'or entre autres).

De nombreuses associations professionnelles travaillent avec le *Bureau Bildung und Beratung* pour des projets de développement (nouveaux profils professionnels p. ex.).

Depuis août 2001, Res Marty est secrétaire par intérim de l'Association suisse d'orientation scolaire et professionnelle.

Res Marty habite et travaille à Altendorf/SZ. Il a pour passe-temps la lecture, la musique, l'aménagement paysagiste, le sport et la politique de formation.