



Compte rendu du quatrième webinaire interactif – 9 mai 2024

Thème : Des dispositifs de développement et de reconnaissance des compétences en lien avec le parcours professionnel

Le 9 mai 2024 a eu lieu le quatrième et dernier webinaire interactif de la série « Et si on s'inspirait pour révéler des actions nécessaires en éducation des adultes ? ». Ce webinaire proposait d'explorer quatre dispositifs existants au Québec ou ailleurs.

La séance a débuté avec une brève présentation de la chercheuse de l'ICÉA, Sylvie Pelletier, sur les quatre dispositifs discutés dans ce webinaire. Ces dispositifs ont en commun de toucher le développement et la reconnaissance de compétences, principalement dans le cadre d'une démarche professionnelle. Par la suite, Rachel Bélisle, Sébastien Stasse, Marc Denney, Renée Chartier et Daniel Poulin ont partagé leurs réflexions sur les dispositifs. Enfin, les personnes qui assistaient au webinaire ont entamé une conversation libre autour de cette question :

En quoi ces dispositifs, en favorisant le développement et la reconnaissance des compétences encouragent-ils l'éducation et l'apprentissage des adultes ?

1. LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Rachel Bélisle, consultante et professeure associée au Département d'orientation professionnelle de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke, a d'abord partagé quelques informations et réflexions sur le dispositif de RAC en formation professionnelle. Il s'agit d'un dispositif de reconnaissance officielle pouvant mener à un diplôme reconnu dans le système éducatif québécois. Il vise la reconnaissance des compétences qui sont inscrites dans les référentiels des programmes de formation professionnelle.

La RAC en formation professionnelle existe depuis plus de 40 ans au Québec. L'adoption en 2002, de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, a contribué à sa relance. Le fait que du financement ait été réservé pour le dispositif dès le lancement de la politique s'est révélé gagnant pour favoriser son développement. Néanmoins, selon elle, le dispositif est toujours en déploiement et « n'est pas à son plein potentiel en ce moment ».

Quelques défis ont été mentionnés : l'information, l'adhésion des partenaires ainsi que des malentendus et des incompréhensions sur ce qu'est la RAC en général, et en FP en particulier. Quelques avancées ont également été soulignées, notamment dans certains secteurs tel celui de la construction, en lien avec le contexte actuel du marché du travail.

Une démarche permettant d'obtenir un diplôme et de favoriser l'apprentissage tout au long de la vie

Dans le milieu éducatif, beaucoup de gens mettent l'accent sur le fait qu'on peut aller chercher un diplôme par la voie de la RAC en formation professionnelle, mais on met moins l'accent sur le fait que la démarche de RAC en elle-même est une manière de continuer à apprendre. Le volet apprentissage tout au long de la vie gagnerait à être mis en valeur dans la promotion du dispositif, mais aussi dans la recherche pour mieux comprendre les impacts de la RAC dans le parcours de formation des personnes, notamment en formation continue.



2. LES BADGES NUMÉRIQUES

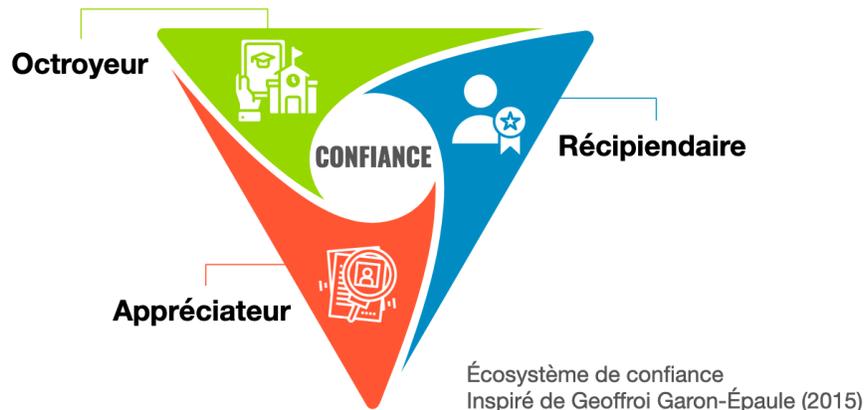
Sébastien Stasse, directeur du [Cadre21](#) (le Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation pour le 21^e siècle), a ensuite parlé des badges numériques et du travail de son organisation depuis sa création en 2015. Il a rappelé la mission de l'organisme qui est de soutenir, reconnaître et valoriser le développement professionnel, particulièrement dans le monde de l'éducation (primaire, secondaire, collégial et universitaire) au Québec et à l'international. Le Cadre21 propose, avec les badges numériques, une alternative à la certification traditionnelle. Il reconnaît également une pluralité d'initiatives provenant d'organismes variés où il se fait du développement professionnel.

Pourquoi des badges numériques? Parce qu'il y a d'autres façons de valoriser les acquis et de favoriser le partage de connaissances et de compétences que les gens vont chercher en dehors des institutions traditionnelles. C'est donc une manière de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et de reconnaître les compétences. Le Cadre21 offre un service sans frais pour les organismes communautaires et les OBNL qui œuvrent en éducation et pour qui une méthode autre de reconnaissance des activités professionnelles est nécessaire.

Écosystème des badges numériques basé sur la confiance

La particularité du badge numérique a été résumée dans un triangle de la confiance entre l'organisme qui octroie le badge (l'octroyeur), celui qui va le chercher (le récipiendaire) et celui qui va ensuite apprécier le badge (l'appréciateur).

CRÉDIBILITÉ DU BADGE NUMÉRIQUE



Différents types de badges numériques peuvent être attribués. Le Cadre21 propose des autoformations qui sont « badgées ». L'organisme badge aussi de nombreuses activités de développement professionnel proposées par des partenaires. Mentionnons qu'il y a des badges qui sont associés, entre autres à des événements et des balados de développement professionnel ainsi qu'à des lectures professionnelles.

3. L'ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)

Marc Dennery, directeur associé de C-CAMPUS, nous a présenté l'Action de formation en situation de travail, un dispositif français institué juridiquement par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Auparavant, en France, il n'existait pas de dispositif formel ou étatique de formation en situation de travail.

Il ne s'agit pas d'un dispositif avec un financement spécifique, mais plutôt d'une modalité pédagogique qui est admissible à tous les types de financement en France, tels que celui provenant du compte personnel de formation (CPF), du plan de formation (le plan de développement des compétences), des contrats de professionnalisation, etc. Il s'agit d'une formation 100 % en situation de travail, qui est très encadrée et sur mesure.

La mise en place de ce dispositif requiert plusieurs étapes :

- Analyse du travail préalable: ce qui implique d'aller en entreprise, de regarder comment le travail est organisé, d'identifier les besoins en compétences et d'aménager le travail pour qu'il devienne « apprenant ».
- Construction d'un parcours jalonné avec des objectifs: chaque étape correspond à une situation de travail à maîtriser.

- Alternance de séquences réflexives et de mises en situation de travail: les séquences réflexives ont lieu en amont et en aval de la situation de travail.
- Encadrement pédagogique: encadrement par un tuteur ou une tutrice, c'est-à-dire l'accompagnateur-trice ou le ou la référent-e AFEST.
- Formalisation du parcours et traces de réflexivité: les traces de réflexivité sont conservées dans un journal d'apprentissage que tient l'apprenant-e.
- Évaluation: permet de vérifier si la personne maîtrise la situation de travail.

Plus de 800 référent-e-s AFEST ont été certifiés. Ces référent-e-s sont des ingénieur-e-s pédagogiques, des formateur-trice-s expert-e-s, etc.

Un dispositif sur mesure qui s'adapte aux besoins des entreprises

Dans certaines entreprises, l'AFEST a été déployée à grande échelle. Dans un cas, une seule analyse du travail a débouché sur la formation de plus d'un millier de personnes. C'est un dispositif sur mesure qui est adaptable selon les besoins.

4. VISA DESTINATION EMPLOI

Renée Chartier et Daniel Poulin ont terminé les présentations en nous parlant du Visa Destination Emploi, un parcours d'apprentissage en contexte réel de travail.

Renée Chartier, présidente directrice générale de l'Atelier spécialisé Les Moulins (ASLM), un organisme québécois d'insertion, a d'abord rappelé que le Visa Destination Emploi a été pensé il y a plusieurs années pour des personnes en situation précaire en matière d'employabilité. Les populations immigrantes sont maintenant très présentes dans les entreprises d'insertion (50%). Avant d'entreprendre une démarche de RAC, il est possible de se tourner vers le projet Visa Destination Emploi, qui constitue un autre dispositif permettant la reconnaissance des acquis.

Un visa à construire pendant six mois

La démarche de Visa Destination Emploi commence par une entrevue d'embauche. Par la suite, dès l'inscription au projet, on explique le fonctionnement aux participants et aux participantes (majoritairement de jeunes adultes de moins de 35 ans) et on leur présente le genre de document (visa) qu'ils auront au terme de leur parcours de six mois. Ce visa contiendra les compétences techniques, les apprentissages et les compétences personnelles (savoir-être) qui auront été développés durant leur participation au projet. En mettant l'accent sur ce qui a été réussi lors du parcours, le visa aidera aussi les participant-e-s à expliquer plus tard, dans le cadre de leur recherche d'emploi, ce qui a été acquis comme compétences durant ce parcours.

Le visa est adapté à l'organisation partenaire, que celle-ci soit un Carrefour jeunesse-emploi (CJE) ou encore, une entreprise d'insertion, et ce, peu importe le domaine d'activités.

Trois évaluations sont réalisées durant le parcours d'apprentissage. Ce sont des évaluations mutuelles entre la personne qui participe et les personnes « de plancher », qui sont actives dans le milieu de travail qui accueille les jeunes adultes. Elles feront partie du visa.

Des retombées pour les participant·e·s

Daniel Poulin, conseiller d'orientation explique qu'à l'issue du processus, la majorité des participants et des participantes trouve un meilleur emploi que celui qu'ils avaient avant d'entamer leur parcours d'apprentissage. Outre cette réussite d'un meilleur emploi, il est aussi question de l'amélioration du sentiment d'efficacité, de motivation et de fierté.

« On a vu une amélioration du sentiment d'efficacité parce que finalement les gens se construisent et s'améliorent en cours de route. On voit une motivation, un sens monnayable à un effort vers l'emploi parce que les emplois sont de meilleure qualité. On voit aussi un raccrochage avec l'école ».

C'est une démarche qui permet de prendre conscience de ses forces, de ses faiblesses et de ses défis.



Le dispositif permet aussi de « s'engager dans la formation continue ». En effet, le parcours de formation réalisé dans le cadre du Visa Destination Emploi peut permettre d'obtenir un certificat de formation à un métier semi-spécialisé (CFMS) ou de se faire reconnaître des unités scolaires. L'évaluation des unités scolaires est effectuée par des professionnel·le·s de l'externe qui se déplacent là où les jeunes adultes effectuent leur stage. Avec ce dispositif, « c'est l'école qui vient à l'élève plutôt que l'inverse ».

CONVERSATION LIBRE

La conversation libre a permis d'apporter des précisions sur les dispositifs présentés.

VISA DESTINATION EMPLOI

Concernant le Visa destination emploi, ce dernier ne permet pas d'obtenir des unités scolaires, par exemple en français ou en mathématique, mais bien des unités en lien avec les métiers semi-spécialisés. En effet, durant le parcours de six mois, certains participant.e-s arrivent à aller chercher un ou deux certificats de formation à un métier semi-spécialisé (CFMS). Dans certains cas, des crédits peuvent être obtenus pour l'obtention du diplôme d'études secondaires (DES).

Des centres de services scolaires (CSS) comme celui des Affluents ont déjà testé le dispositif. En effet, il a été implanté dans plusieurs écoles de ce CSS, mais seulement pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA). Il est possible de nouer des liens avec d'autres CSS souhaitant offrir cet outil.

Le dispositif a aussi été expérimenté dans huit écoles en Belgique (Wallonie Bruxelles Enseignement)¹. En septembre prochain, il sera implanté dans plus de 80 écoles.

Rachel Bélisle a commenté également ce dispositif en mentionnant qu'il s'agissait d'un bel exemple de collaboration entre le monde scolaire et le communautaire. Une de ses préoccupations concerne la lisibilité des documents et la compréhension qu'ont les apprenants et les apprenantes des documents qu'ils reçoivent à la fin d'une formation. Ces documents n'ont pas tous la même valeur pour les employeurs et pour la poursuite d'un parcours en éducation formelle. Elle trouve également très important que les gens soient en mesure de reconnaître eux-mêmes leurs compétences.

« Pour moi, la sanction ou le document émis à terme d'une formation, c'est une chose, mais ce que les gens apprennent et ce qu'ils vont pouvoir réinvestir dans leur vie après, c'est autre chose. [...] Le document qui est issu d'un processus est important, il peut aider à comprendre. Pour moi, un certificat émis par une entreprise d'insertion peut avoir autant de valeur qu'un diplôme pour certains employeurs » (Rachel Bélisle).

Renée Chartier a précisé que les personnes qu'ils reçoivent à l'ASLM n'arriveront pas toutes à faire reconnaître leur apprentissage par le monde scolaire. Le visa obtenu peut toutefois leur permettre de faire valoir des compétences auprès d'un employeur et leur donner confiance pour effectuer plus tard un retour aux études. Rachel Bélisle a rappelé que le parcours d'une personne n'est pas figé : « personnellement je ne dirais pas que les jeunes ne peuvent pas se rendre là. Ils ne peuvent peut-être pas s'y rendre au jour x, mais la vie nous offre toutes sortes de surprises ».

Commencer à vivre une réussite

« Le fait de vivre une réussite, elle n'est peut-être pas scolaire et officielle, mais elle a un impact sur ce qui va se passer par la suite. Quand on parle d'un jeune de 20 ans ou 22 ans qui a vécu des échecs scolaires toute sa jeunesse, vivre une réussite à l'ASLM avec [l'obtention d'un] visa, [eh bien] peut-être que dans cinq ans, ce jeune fera un retour aux études, qu'il ira chercher un DEP ou quelque chose comme ça. [...] Le déclenchement, c'est de commencer à vivre une réussite et de faire la paix avec le monde scolaire. Quand [...] on les met dans un contexte de travail, ils n'ont pas l'impression qu'ils sont en train d'acquérir des compétences. Ils sont en train de travailler. Ils se sentent adultes, ils se sentent responsables. Ils ont un salaire pour ce qu'ils font. [Avoir] une reconnaissance pour ce qu'ils ont fait, pour ce qu'ils sont capables de faire déclenche vraiment quelque chose de spécial en eux [et] ils se disent, bien oui, je peux y aller me chercher un diplôme, je suis capable » (Renée Chartier).

LES BADGES NUMÉRIQUES

Sébastien Stasse a précisé que le Cadre21 émet des badges numériques dans des contextes de développement professionnel et non pour des élèves en formation générale des adultes, par exemple, ou pour des étudiant·e·s de niveau collégial ou universitaire. L'organisme est toutefois impliqué dans quelques projets qui visent à mettre en place ce genre d'initiatives.

Une participante au webinaire a mentionné qu'elle voit deux types de reconnaissance dans les dispositifs présentés: la reconnaissance des personnes et une reconnaissance plus officielle, sanctionnée, sanctionnable permettant une intégration en emploi, une mobilité en emploi ou une progression à l'intérieur du milieu scolaire formel.

Pour Sébastien Stasse, les badges numériques vont bien au-delà de la reconnaissance des personnes. Le badge numérique peut être utilisé à différentes fins et non pas seulement pour la valorisation des personnes. Un exemple est donné avec l'autoformation Sexto, une formation portant sur un outil d'intervention (la trousse Sexto). Cette formation a été développée avec l'équipe du Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) et le Service de police de St-Jérôme (SPSJ).

Pour pouvoir appliquer cette approche dans leur milieu de travail, les intervenant·e·s scolaires doivent réussir cette formation et obtenir leur badge. Il y a donc une attestation en lien avec l'acquisition d'une approche. Un badge pourrait également mener à un crédit universitaire. L'enjeu est toujours la confiance, notamment celle liée aux critères d'obtention du badge et celle qui est attribuée aux personnes qui vont juger les critères.

Ludification ou ludicisation des apprentissages

Aussitôt qu'on a un moteur de badges, il est possible de le mettre au service de ce qu'on veut, donc des élèves et de leurs réalisations ou de leurs réussites. On peut badger chaque activité faite dans une séquence d'activités et cela peut mener à l'obtention d'un «suprabadge». Au point de vue de la motivation scolaire, le badge peut être intéressant, mais opérer sa propre plateforme de badges n'est pas gratuit. Pour ce qui est de badger les apprentissages des élèves, Sébastien Stasse rappelle que suivant la loi 25, il faut faire attention aux données personnelles des élèves. La plateforme Moodle, utilisée par plusieurs CSS, permet de générer gratuitement des badges numériques. Elle peut être une solution pour émettre des badges à des élèves.

AFEST

On se demande si l'AFEST permet de reconnaître et de sanctionner des formations ou des diplômes d'État, relevant par exemple de l'Éducation nationale. L'AFEST peut mener à une certification officielle, à un titre professionnel inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et délivré par le ministère du Travail en France. Elle peut mener également à un badge numérique ainsi qu'à un diplôme de l'éducation nationale.

Un parallèle est fait avec l'alternance travail-études (ATE), une formule éducative qui existe au Québec. On se demande quelles sont les similitudes entre ces deux dispositifs. Au Québec, dans un programme offert en ATE, l'enseignant-e qui supervise le stage s'assure de l'acquisition de la compétence en emploi. L'AFEST diffère de l'ATE puisque c'est une action de formation 100% en situation de travail. Il n'y a pas d'enseignement. L'accompagnateur-trice AFEST n'enseigne pas, mais aide à la réflexivité en amont et en aval de l'action. Cette personne n'est pas nécessairement présente pendant l'action. Son rôle en est un de facilitation.

Un dispositif similaire à l'ATE existe en France: les contrats en alternance ou les contrats de professionnalisation. De même, un dispositif semblable à l'AFEST existe au Québec, soit un dispositif de qualification professionnelle 100 % en emploi. Il s'agit du Programme d'apprentissages en milieu de travail (PAMT). Ce dernier est certifié et permet d'obtenir un diplôme du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale plutôt qu'un diplôme sanctionné par le ministère de l'Éducation. Il y a très peu d'inscriptions au Québec au PAMT. Un travail est effectué actuellement pour introduire des cours théoriques dans ce programme. On précise qu'avec le PAMT le «périmètre de qualification» est beaucoup plus restreint que dans un programme de formation professionnelle. Le nombre de compétences à maîtriser est beaucoup moins important qu'en FP. Ce n'est donc pas l'ensemble du métier qui est donné en situation de travail.

Marc Dennery précise que l'AFEST est une modalité de formation qui peut être associée à d'autres modalités de formation. «On ne certifie pas nécessairement l'ensemble d'un titre ou d'un diplôme par l'AFEST, mais une partie qui est faite en AFEST».

«C'est le pari que l'apprenant peut apprendre en situation de travail et en réfléchissant sur ses acquis. C'est le pari qu'on peut apprendre sans cours théorique». Il est toutefois possible pour les référent·e·s AFEST de combiner la formation en situation de travail avec des cours théoriques. Mais ce n'est pas obligatoire.

D'ailleurs, l'AFEST ne donne pas nécessairement une qualification. C'est avant tout une modalité de formation basée sur la réflexivité. «C'est une pédagogie qui est vraiment différente de la transmission des connaissances. C'est une pédagogie qui est basée sur la réflexion de l'apprenant·e. Quand on voit les résultats des AFEST, les gens nous disent, «moi j'ai appris à apprendre grâce à l'AFEST. J'ai appris à réfléchir sur mon travail». En cinq ans, des centaines de milliers de personnes ont été formées en AFEST.

«C'est une pédagogie centrée sur la réflexivité. C'est une pédagogie inspirée de John Dewey, si on parle du plus ancien, du cycle de l'apprentissage expérientiel de Kolb, par exemple, ou en France, de la didactique professionnelle avec Pastré et Vergnaud. On est sur une pédagogie exclusivement centrée sur le travail».

CONCLUSION

On a vu dans ce webinaire que les différents dispositifs ont des logiques qui leur sont propres. Les dispositifs français ont leur spécificité par rapport aux dispositifs québécois, mais il y a des similitudes entre certains dispositifs. C'est le cas entre l'AFEST et le PAMT, qui font de l'apprentissage en milieu de travail une voie de formation reconnue et tout aussi valable que l'apprentissage réalisé en établissement scolaire. Vouloir faire reconnaître les compétences acquises en milieu de travail demeure parfois un enjeu, même si de nouveaux types d'attestations, tels les badges numériques, ouvrent la porte à cette reconnaissance et ont le potentiel de favoriser l'apprentissage tout au long de la vie.