

## EDITORIAL

## Comment optimiser la construction des formations dans les domaines techniques ?

G. Henry

Que ce soit dans les pays les plus industrialisés ou dans les pays en développement, les besoins en personnel qualifié ne cessent d'augmenter, et ce dans tous les domaines de la vie professionnelle et sociale. Si les pays riches peuvent, et encore, se permettre de gaspiller une partie de leurs ressources en dispensant des formations inadéquates et/ou présentant une faible efficacité, il n'en va pas de même dans les pays moins avancés où les ressources sont parcimonieusement comptées.

Une optimisation de la qualité des formations requiert une planification rigoureuse. Or, force est de constater que dans les pays francophones, les curriculum de formation sont rarement construits en tenant compte de cette exigence. Il est d'ailleurs encore fréquent que ce terme de curriculum soit abusivement utilisé en tant que synonyme de programme. Le concept de curriculum de formation est bien plus vaste. Selon C. Strauven, "un curriculum désigne des opérations plus vastes et plus complexes et il consiste en une série d'actions *planifiées* nécessaires à la réalisation d'une formation. Il désigne aussi bien l'ensemble des contenus et des directives concernant une formation s'étendant sur une ou plusieurs années ou sur quelques jours que la mise au point d'un manuel scolaire ou d'une séquence d'apprentissage de quelques heures".

Les actions planifiées du développement d'un curriculum de formation sont les suivantes:

- la détermination des objectifs pédagogiques ou des compétences que le curriculum doit réaliser, en relation avec les finalités assignées à la formation;
- la détermination des contenus-matières ou des contenus disciplinaires;
- les propositions concernant les processus de formation: processus d'enseignement et processus d'apprentissage;
- les supports pédagogiques à utiliser, c'est-à-dire les documents pédagogiques; le matériel didactique ainsi que les directives les concernant;
- les procédures d'évaluation auxquelles recourir;
- le curriculum concernant la formation des enseignants ou des formateurs. En effet, la modification d'un curriculum en place ou l'introduction d'un nouveau curriculum entraîne des conséquences quant aux pratiques pédagogiques des personnes chargées de son application sur le terrain.

Ce n'est cependant que très rarement que le développement d'un curriculum de formation est soigneusement exécuté en s'assurant systématiquement que chaque étape est bien exécutée en tenant compte d'un certain nombre de fondements méthodologiques décrits ci-après.

Une première étape indispensable, si on veut que la formation réponde aux nécessités des formés consiste, en une analyse rigoureuse des besoins en formation. Selon Barbier et Lesne, "il y a analyse de besoins en formation lorsque l'étape de production d'objectifs relatifs aux compétences des individus dans leurs actions quotidiennes fait l'objet de procédures développées et volontaires". S'il n'existe pas de procédure *ne varietur* de recueil des besoins, ni de modèle théorique admis par tous, il n'en demeure pas moins que cette étape est extrêmement importante et que l'identification des objectifs à poursuivre prioritairement est indispensable si on veut qu'il y ait congruence entre ceux-ci et les besoins réels des futurs formés.

Quels sont les moyens utilisés en vue d'identifier les besoins?

- Le recueil d'informations grâce à l'analyse de documents officiels, mais aussi, grâce à l'observation de ce qui se passe sur le terrain.
- Les questionnaires à réponses ouvertes et/ou fermées adressés au public concerné. Ils peuvent également être adressés à d'autres personnes dont les connaissances et les expériences contribueront à clarifier la situation.
- L'entretien et l'analyse de cas; l'entretien présente l'avantage de solliciter l'expression spontanée, expression qui n'est pas innocente, le vocabulaire utilisé étant chargé de signification.

- Les discussions de groupe. Il est des personnes que l'on évitera de rassembler en même temps; dans certaines cultures, les jeunes ne s'expriment pas en présence des personnes âgées, ni les femmes en présence des hommes. Jouent également, les rapports de force ou de pouvoir ainsi que les propositions hiérarchiques dépendant du statut des individus en présence.

Une fois les besoins en formation identifiés et les objectifs définis, il importe de développer les outils (guides destinés aux maîtres, manuels à l'intention des élèves, matériel didactique adéquat,...) que l'on utilisera au cours des formations. C'est à ce moment également que l'on définira les processus d'enseignement que l'on va proposer aux formateurs, les processus d'apprentissage que l'on souhaite voir les formés mettre en œuvre ainsi que les procédures qui serviront à l'évaluation.

Bien que cela soit rarement le cas, il est indispensable que cette phrase de mise au point d'outils (de formation et d'évaluation) et de processus (de formation et d'apprentissage) fasse l'objet d'une évaluation systématique afin de remédier le plus vite possible aux imperfections constatées ou à une faisabilité insuffisante de certaines actions projetées. En parallèle, on accordera aussi une attention toute particulière à la formation continue des formateurs, surtout si leur formation initiale a été insuffisante, que ce soit sur le plan technique ou pédagogique. Il conviendra d'être particulièrement vigilant si les modifications de curriculum sont importantes par rapport à ce qui se faisait auparavant.

Enfin, en bout de course, il conviendra de s'interroger tant sur l'efficacité interne que sur l'efficacité externe du curriculum de formation. On dira d'une formation qu'elle présente une bonne efficacité interne si elle amène la grande majorité des formés à la maîtrise des objectifs tels qu'ils ont été définis au départ. Cela peut, dans certains cas, être établi dans le cadre des examens certificatifs qui clôturent la formation, mais le plus souvent on préférera une évaluation systématique préparée spécifiquement à cet effet. L'efficacité externe doit également être un objet d'évaluation; elle concerne la capacité des formés de s'insérer dans la vie professionnelle à laquelle la formation les a préparés. Si des distorsions sont constatées à ce niveau, on peut vraisemblablement renvoyer à une analyse insuffisante ou mal posée des besoins et des objectifs.

En conclusion, on peut affirmer que la construction d'une formation dans un domaine spécialisé requiert de la part des concepteurs plus qu'un simple savoir technique dans le champ de la discipline, même si celui-ci est essentiel. Au sein de l'équipe de construction, doivent se retrouver, aussi, des compétences de type sociologique et pédagogique si on veut que les formations présentent une efficacité optimale. Une telle méthodologie de mise sur pied des formations est certes plus lente et plus coûteuse qu'une simple démarche empirique, mais, à terme, les bénéfices sont bien supérieurs.

Professeur G. Henry  
Directeur du Service de Développement  
et d'Évaluation de Programmes de formation  
B32 - Université de Liège au Sart Tilman  
4000 Liège 1