



Thèses sur la recherche en formation professionnelle et organisation de la CTI – Recherche en formation professionnelle

**Rapport du groupe de projet
«Recherche appliquée en formation
professionnelle» de l'OFFT**

Mai 2000



Recherche en Formation
Professionnelle

Impressum

Editeur: Office Fédéral de la Formation Professionnelle et de la Technologie OFFT

Effingerstrasse 27, 3003 Berne

Rédaction: Prof. Dr. Martin Straumann, SIBP

Design: Ruch Kommunikation, Burgdorf

Impression: Glauser Druck, Fraubrunnen, mai 2000

BBT, 5.2000 1000 (D) 500 (F)

Sommaire

1.	Introduction	4
1.1	Evolution de la formation professionnelle	4
1.2	Objectifs de la CTI – Recherche en formation professionnelle	4
1.3	Méthode du travail	5
1.4	Lacunes et questions ouvertes	6
2.	Modèle d’encouragement à la recherche	8
2.1	Mesures visant à dynamiser la recherche et les réseaux de compétences	8
2.2	Mesures visant à appuyer le débat politique	8
2.3	Mesures d’encouragement auxiliaires	9
2.4	Ayants droit	9
3.	Les 12 thèses du groupe de projet	10
3.1	Système et contexte de la formation professionnelle	10
3.2.	Comparaison entre formation professionnelle et formation continue	11
3.3.	Recherche en formation continue	11
3.4	Analyse coûts-bénéfice de la formation professionnelle	12
3.5.	Filières et passerelles	13
3.6	Evaluation, pilotage, assurance qualité et innovation	14
3.7.	Orientation professionnelle	14
3.8	Recherche sur les professions et nouveaux métiers	15
3.9	Les technologie de la communication et l’information appliqués à la formation	17
3.10	Enseigner et apprendre	17
3.11	Encouragement des jeunes à fort et à faible rendement cognitif en formation professionnelle	18
3.12.	Etudes genres et recherches sur les laissés-pour-compte de la formation	19
4.	Organisation de la CTI – Recherche en formation professionnelle	21
5.	Dépôts des propositions de projet	25
6.	Calendrier	28
	Litterature	29

I. Introduction

I.1 Evolution de la formation professionnelle

Le groupe de projet constate que la formation professionnelle évolue, que cette évolution ne reste pas sans effet durable sur la politique de la formation professionnelle et qu'elle rend nécessaire la mise en place d'une politique de recherche en matière de formation professionnelle. Parmi les tendances constatées, on retiendra notamment:

- La globalisation de l'économie tend à affaiblir la volonté des entreprises à former des apprentis.
- Suite aux mutations technologiques, la formation professionnelle est confrontée à de nouveaux défis. Si les écoles professionnelles entendent suivre cette évolution, elles doivent proposer des cursus ouverts et des places de laboratoire à la pointe du progrès.
- La formation professionnelle a perdu de son attrait par rapport aux filières de formation générale. Les femmes optent de préférence pour les formations en milieu scolaire. Les places d'apprentissage soit très exigeantes, soit très peu exigeantes, font défaut.
- Il n'y a pas encore de passerelles entre la formation générale et la formation professionnelle.
- Les étrangers doivent surmonter des handicaps spécifiques en matière de formation professionnelle. Les jeunes de seconde génération sont particulièrement exposés à un manque d'orientation culturelle et scolaire. Ils doivent s'imposer sur le marché des places d'apprentissage et sur le marché du travail.
- Les écoles professionnelles sont confrontées au rythme croissant des innovations ainsi qu'à la qualité des filières de formation. Dans la mesure où leur succès dépend de l'esprit d'innovation et des résultats de la formation dispensée en milieu scolaire, les écoles professionnelles doivent redéfinir la conduite et la collaboration du corps enseignant.
- L'apprentissage comportait jusqu'ici trois volets. Une certaine flexibilisation intervient quant aux lieux et à la durée d'apprentissage. La formation professionnelle de base dépend désormais aussi du champ professionnel ou du secteur d'activité.

Conclusion: étant donné l'évolution de la formation professionnelle, les responsables politiques doivent s'impliquer davantage dans la gestion de la formation professionnelle, ce qui présuppose nécessairement l'institutionnalisation de la recherche dans ce domaine.

I.2 Objectifs de la CTI - Recherche en formation professionnelle

Le message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pendant les années 2000 à 2003 fixe deux objectifs pour la recherche appliquée en formation professionnelle:

- «soutenir la politique de la formation professionnelle en fonction des besoins des divers acteurs en fournissant des données empiriquement confirmées concernant la formation professionnelle, des instruments de prévision et des rapports concernant les tendances évolutives et des évaluations de segments du système de formation professionnelle».
- «améliorer le niveau qualitatif au sein de l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISFPF) et dans certains instituts universitaires» (message, page 68).

En février 1999, le directeur de l'OFFT a, sur la base du message, conféré au groupe de projet le mandat suivant:

- a. établir, en coordination avec les travaux de la CDIP, un rapport d'expertise sur la recherche en formation professionnelle;
- b. avancer des propositions pour l'organisation de la CTI – Recherche en formation professionnelle et pour la mise en réseau des compétences disponibles.

Ont participé, outre les collaborateurs de l'ISFPF et de l'OFFT, les membres suivants:

- Jacques Amos, représentant de la SRFP et du SRED Genève, système de la formation professionnelle
- Beat Butz, Division 4 du Fonds national et PNR43 Formation et emploi
- Philipp Gonon, professeur à l'Université de Trêves, Recherche comparée en formation professionnelle et perfectionnement professionnel
- Silvia Grossenbacher, CSRE Aarau, études genres et recherches sur les laissés-pour-compte de la formation
- Res Marty, directeur de la SRFP, nouvelles professions et orientation professionnelle
- Fritz Oser, professeur à l'Institut pédagogique de l'Université de Fribourg, thèses sur la recherche en formation professionnelle
- Ursula Scharnhorst, FAPSE Genève et ISFPF, différences d'aptitude à l'apprentissage
- Stefan C. Wolter, CSRE Aarau, économie de la formation

Les travaux ont été menés en collaboration permanente avec le Fonds national et le responsable de projet de la CDIP.

1.3 Méthode de travail

Pour résoudre son mandat, le groupe de projet a suivi une démarche en trois temps.

Après discussion, le groupe de projet a défini 12 domaines de recherche en formation professionnelle auxquels la CTI devrait apporter son soutien. Ces domaines concernent le système de formation professionnelle, tel qu'il est décrit dans la nouvelle loi sur la formation professionnelle. Ils ont été sélectionnés sur la base des trois critères suivants:

- a. Intérêt politique: du point de vue politique, ces domaines de recherche jouent un rôle important pour l'avenir de la formation professionnelle. Les recherches en la matière contribuent à mieux comprendre, voire à résoudre les problèmes actuels de la formation professionnelle. Les passerelles entre différentes filières, le rôle des technologies d'information et de communication dans la formation professionnelle, la promotion des femmes dans le système de la formation professionnelle, l'analyse des résultats d'apprentissage, voilà autant de questions qui, du point de vue politique, sont déterminantes pour les années à venir, et que la recherche en formation professionnelle peut contribuer à éclaircir.
- b. Macrostructure, mésostructure et microstructure de la formation professionnelle: aux yeux du groupe de projet, la recherche en formation professionnelle doit analyser ces trois niveaux structurels. Il faut dynamiser avant tout la recherche aux niveaux mésosystémique et microsystémique. Actuellement, les filières des institutions de formation professionnelle ainsi que les filières d'apprentissage via les entreprises et les écoles d'apprentissage échappent malheureusement à toute recherche spécifique en Suisse.

Mandat du groupe de projet

Experts

Délimitation du sujet

- c. Pluridisciplinarité de la recherche en formation professionnelle: pour le groupe de projet, la recherche en formation professionnelle est bien plus qu'une simple discipline des sciences de l'éducation. Elle englobe également la sociologie de la formation et l'économie de la formation. Les sciences de l'éducation proposent de surcroît de nombreuses théories qui n'ont jamais été appliquées à la formation professionnelle et dont celle-ci pourrait profiter.

Le groupe de projet est conscient d'avoir été très sélectif dans le choix des domaines de recherche. Mais il part du principe que les universités et le Fonds national suisse poursuivront leurs activités de recherche en formation professionnelle et que ces institutions demeurent de facto compétentes pour la recherche fondamentale en formation professionnelle.

Etablissement des rapports d'expert

Un rapport d'expert a été établi pour chaque domaine de recherche afin de faire la lumière sur:

- l'état des travaux en Suisse;
- les lacunes de la recherche du point de vue de la recherche internationale en formation professionnelle;
- l'effort à fournir par la CTI – Recherche en formation professionnelle.

Les rapports d'expertise ont été discutés au sein du groupe de projet et sont actuellement en cours de révision. Ils sont complétés par un panorama des mesures d'encouragement de la recherche et des institutions dans le domaine de la formation professionnelle en Suisse.

L'analyse documentaire s'est basée sur les annonces enregistrées durant ces 20 dernières années par le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE), sis à Aarau. Du point de vue méthodologique, il faut bien sûr tenir compte du fait que le CSRE ne dispose que d'une partie de la littérature à disposition en matière de recherche en formation professionnelle. Mais c'est le seul service de documentation spécialisé en formation professionnelle qui soit soutenu à la fois par la Confédération et les cantons. Les cantons pourvus d'un service pédagogique disposent en particulier de données et de renseignements qui ne sont pas répertoriés à Aarau. Les experts ont donc cherché à pallier ces lacunes documentaires grâce à leur réseau de relations personnelles.

Présentation des thèses sur la recherche en formation professionnelle

Sur la base des rapports d'expertise, le groupe de projet a émis pour chaque domaine de recherche une thèse spécifique dans le but d'illustrer l'éventail des possibilités de recherche en formation professionnelle. Ces thèses interrogent la pratique sous l'angle théorique. Elles confèrent à la recherche en formation professionnelle une justification per se et montrent de manière exemplaire comment la recherche en éducation devrait être encouragée par la CTI.

Par ailleurs, la recherche en formation professionnelle s'avère souvent lacunaire du fait que notre pays ne connaît pas de recherche spécifiquement consacrés à ce domaine. Les thèses de recherche formulées plus loin cherchent également à éviter tout foisonnement irraisonné d'activités dans ce domaine.

1.4 Lacunes et questions ouvertes

Aux yeux du groupe de projet, le présent rapport ne présente pas le panorama complet des problèmes qui obèrent la recherche en formation professionnelle. Dans ce

domaine, l'étude de KIENER (publiée par la CDIP en 1999¹) esquisse une situation analogue à celle de la recherche en éducation: premièrement, la recherche est fragmentée entre une multitude de petites institutions et de chercheurs; deuxièmement, les institutions universitaires sont la plupart du temps surchargées par l'enseignement et les prestations de service; troisièmement, les accords de coopération et les projets de collaboration avec l'étranger sont plutôt rares.

Il existe certes des instruments visant à promouvoir la recherche en formation professionnelle – on citera notamment les programmes nationaux de recherche du Fonds national suisse, les activités des sociétés scientifiques telles que la Société suisse pour la recherche en éducation (SSRE) ou la Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle (SRFP). Mais jusqu'à présent, ces instruments n'ont pas permis d'aboutir à une recherche cohérente, ni au niveau appliqué, ni au niveau de la recherche fondamentale universitaire. De même, la recherche en formation professionnelle contribue certes au débat politique, mais de façon très unilatérale dans la mesure où elle résulte de mandats de recherche ponctuels. C'est par exemple le cas des projets de recherche attribués sur mandats par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie ou par certains offices cantonaux, appelés à répondre à certaines questions d'ordre politique. Somme toute, la recherche en formation professionnelle souffre du manque de continuité et de cohérence. Qui plus est, le développement des compétences de recherche a été négligé jusqu'ici.

La réflexion du groupe de projet sur les 12 domaines proposés a débouché sur des points de vue sujets à controverse. En ce qui concerne certains domaines politiquement déterminants, tels que

- l'importance des technologies de l'information et de la communication pour la formation professionnelle ou
- la promotion et l'organisation de nouvelles professions,

l'avis dominant est que les capacités de recherche de la Suisse sont suffisantes en la matière. De même, le groupe de projet n'est pas parvenu à faire le point de la situation sur la recherche en formation professionnelle dans les domaines social, sanitaire et artistique.

A cet égard, le groupe de projet avance deux propositions: d'une part, par le biais d'articles et de rapports, il convient de faire un tour d'horizon sur la recherche internationale en éducation et d'en signaler régulièrement les tendances aux chercheurs suisses; d'autre part, il faut promouvoir des projets de recherche multinationaux pour contribuer au développement des compétences scientifiques nécessaires en Suisse.

2. Modèle d'encouragement de la recherche

Conformément au mandat politique, il s'agit premièrement de guider la recherche en formation professionnelle en concentrant ses efforts et, deuxièmement, de développer les compétences de recherche dans des organismes triés sur le volet. Pour y parvenir, le groupe de projet propose trois trains de mesures.

2.1 Mesures visant à dynamiser la recherche et les réseaux de compétences

Il s'agit de donner aux institutions suisses spécialisées la possibilité de requérir l'appui de la CTI – Recherche en formation professionnelle pour des projets de recherche dans l'un des 12 domaines définis. La CTI – Recherche en formation professionnelle prend de surcroît des mesures pour favoriser le développement de réseaux nationaux de compétences dans certains domaines ou disciplines propres à donner une impulsion vigoureuse et durable à la formation professionnelle. Le groupe de projet n'ignore pas que de tels réseaux se sont déjà créés. Mais ceux-ci en sont encore au stade des balbutiements, tant du point de vue du potentiel de recherche que des compétences théoriques et du savoir-faire pratique. L'objectif est donc d'instaurer à moyen terme des réseaux de compétences fonctionnels, capables de s'assumer à part entière, dotés d'une structure suprarégionale, voire internationale. Les projets prévoyant la collaboration de chercheurs provenant de différents organismes, de différentes régions linguistiques, voire même de différents pays, doivent être privilégiés de la part de la CTI.

Les thèses présentées au chapitre suivant exemplifient les orientations théoriques que doit prendre la recherche en formation professionnelle.

Le groupe de projet propose de consacrer environ 60% des ressources à disposition à ce train de mesures.

2.2 Mesures visant à appuyer le débat politique

Après analyse de la documentation disponible ainsi qu'à la lumière des réponses d'experts consignées dans l'étude de KIENER (CDIP 1999), le groupe de projet parvient à la conclusion que la recherche appliquée en formation professionnelle ne doit pas seulement être coordonnée, mais qu'elle doit aussi être guidée de manière à cibler ses efforts. Il faut en outre trouver des formes d'encouragement à la recherche qui permettent de répondre à des problèmes immédiats. Enfin, la Confédération doit avoir la possibilité de procéder régulièrement à des sondages. A titre d'exemple, on retiendra les suggestions suivantes:

- attribuer des mandats de recherche à court terme pour répondre à des questions politiques en matière de recherche professionnelle;
- attribuer des mandats d'étude portant sur les tendances et la faisabilité des mesures envisagées dans des domaines de recherche encore peu explorés en Suisse;
- instaurer des instruments d'extrapolation pour des facteurs politiquement déterminants, comme le rapport entre le nombre d'apprentis, les préférences en matière de formation et la disponibilité des entreprises à offrir une formation;
- instaurer des instruments d'analyse concurrentielle permettant de comparer les performances suisses au niveau international.

En règle générale, ces mesures font l'objet d'un mandat délivré par l'office.

Il convient de réserver environ 30% des ressources à disposition pour ce train de mesures.

2.3 Mesures d'encouragement auxiliaires

Les mesures d'encouragement auxiliaires visent à garantir le transfert et la mise en valeur des connaissances dans la pratique. Il s'agit pour l'essentiel de deux types de mesures:

- les contributions aux plates-formes d'information
- les contributions aux publications

Au nombre des mesures d'encouragement auxiliaires au sens large figure également l'archivage des recherches effectuées en collaboration avec le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) à Aarau.

Enfin, le budget réservé aux mesures d'encouragement auxiliaires doit également couvrir les coûts de l'organisation de la CTI – Recherche en formation professionnelle, laquelle comprend un comité directeur, une direction de projet et des commissions (cf. chapitre 4).

Il convient de réserver environ 10% des ressources à disposition pour ce train de mesures.

2.4 Institutions habilitées à pratiquer de la recherche

Sont habilitées à déposer une requête toutes les institutions suisses actives dans le domaine de la recherche en éducation. Contrairement aux règles de la CTI, ce statut est acquis non seulement aux institutions publiques et aux institutions d'utilité publique, mais aussi aux institutions privées dans la mesure où celles-ci peuvent justifier d'une expérience et d'un potentiel dont les hautes écoles publiques ne disposent pas dans le domaine de la recherche en formation professionnelle. Parmi les institutions concernées, on mentionnera en particulier:

- l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISPPF),
- les instituts universitaires pratiquant la recherche en éducation,
- les hautes écoles de pédagogie,
- les hautes écoles spécialisées pratiquant la recherche en éducation (par exemple dans le domaine de la santé),
- les services pédagogiques cantonaux,
- les instituts de recherche en formation professionnelle ou d'études sociales pour autant qu'ils soient d'utilité publique ou qu'ils aient une haute école comme partenaire,
- les associations spécialisées en formation professionnelle pour autant qu'elles pratiquent la recherche en formation professionnelle et qu'elles revêtent un caractère d'utilité publique;
- la Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle (SRFP),
- la Société suisse pour la recherche en éducation (SSRE).

Cette énumération n'est pas exhaustive.

La participation de centres de formation professionnelle ou d'écoles professionnelles est souhaitée dans tous les cas. Si la recherche envisagée répond à un intérêt prépondérant de la part desdits centres ou desdites écoles, on recherchera une solution de cofinancement. L'accès au domaine de recherche (centre de formation, écoles et services publics) doit être réglé avant le dépôt de la requête.

3. Les 12 thèses du groupe de projet

Les 12 domaines définis par le groupe de projet requièrent un encouragement particulier dans le cadre de la recherche en formation professionnelle. En voici la description.

3.1 Système et contexte de la formation professionnelle

Thèse

La politique en matière de formation professionnelle dépend de la structure et de la dynamique d'ensemble du système de formation, et des politiques conduites par les acteurs principaux. Pour l'apprentissage, les acteurs déterminants sont les jeunes et leur famille, les entreprises et, bien sûr, les autorités administratives et scolaires compétentes. Pour anticiper l'avenir de l'apprentissage dual en Suisse, il importe de mieux connaître ces dimensions politiques, et de les situer dans un cadre théorique permettant d'identifier les processus sociaux et économiques qui les déterminent.

État de la recherche au niveau international

Au niveau de la recherche internationale, les thèmes de la transition de l'école à la vie active et du Lifelong Learning structurent une part importante des problématiques. Dans cette perspective, c'est d'abord la réflexion sur l'adaptation permanente de la demande et de l'offre de compétences qui est au centre, mais également, dans une perspective plus spécifique, la question des jeunes ayant un faible niveau de scolarisation et de qualifications (« drop outs », jeunes marginalisés ou en voie de marginalisation).

Si l'intérêt pour l'alternance est en hausse, il s'exprime davantage à travers le développement de périodes successives de formation et de pratique que par un renouveau de la réflexion sur le modèle dual «à la Suisse».

État de la recherche en Suisse

La Suisse vient de soumettre sa politique en matière de transition aux experts de l'OCDE, qui ont notamment conclu à la nécessité d'améliorer les données disponibles. Pour une part, cette lacune pourrait être comblée dans le cadre d'un Observatoire des transitions, qui fait l'objet d'une autre thèse. Mais cet Observatoire ne fournira qu'une partie des données indispensables à comprendre le fonctionnement de notre système de formation professionnelle et à en anticiper l'évolution.

Par ailleurs, plusieurs recherches et évaluations portant sur les transformations de notre système de formation professionnelle ont été menées ou sont en cours. Mais elles ne sont pas reliées entre elles et elles se développent dans un cadre limité. Une autre partie doit porter sur une analyse à plus long terme de l'évolution de la demande de formation de la part des jeunes et des familles, marquée, en Suisse romande notamment, par la préférence pour les études. Une autre partie doit porter sur une meilleure connaissance de l'offre de places d'apprentissage de la part des entreprises. En particulier, des indices permettent de se demander si les entreprises actives dans les nouvelles technologies, d'une part, et les entreprises internationales, d'autre part, ne négligent ou n'ignorent pas l'apprentissage. Comme il s'agit des entreprises, qu'elles soient grandes ou petites, qui comptent parmi les plus dynamiques de notre économie, la question de leur investissement dans notre système de formation dual est cruciale.

L'évolution du secondaire II est marquée par la préférence pour les études, qui attirent une proportion croissante des jeunes les mieux scolarisés. Le recrutement d'apprentis de bon niveau scolaire devient difficile. Si ce processus perdure, il mettra en péril la partie la plus dynamique de notre système d'apprentissage.

Mais pour que cette partie perdure, il faut aussi qu'un large spectre d'entreprises continuent à s'y intéresser. Actuellement, nous connaissons encore mal les caractéristiques des entreprises qui forment des apprentis et celles des entreprises qui ne

forment pas ou plus d'apprentis. On connaît mal les effets des fusions et rachats d'entreprises, et ceux de la création de nouvelles entreprises, notamment dans les secteurs de pointe. A méconnaître ces réalités, on risque de voir disparaître une des bases de l'offre de places d'apprentissage sans savoir comment réagir. Une analyse plus approfondie de la dualité et de son apport pour les jeunes comme pour les entreprises serait également nécessaire pour mieux asseoir les développements futurs.

3.2 Comparaison entre formation professionnelle et formation continue

La recherche comparative en éducation permet de mieux comprendre la structure et les rouages de la formation professionnelle en Suisse. Elle livre les bases nécessaires pour l'instauration de standards internationaux de formation et pour la reconnaissance réciproque des diplômes. Elle permet de clarifier notre formation professionnelle vis-à-vis de l'étranger.

Thèse

Certains pays accordent bien plus d'importance que la Suisse à la comparaison des systèmes de formation professionnelle. Les comparaisons internationales jouissent d'une longue tradition avant tout dans les pays anglo-saxons et portent sur la pertinence, les différences, les similitudes et les performances des systèmes de formation.

État de la recherche au niveau international

Ces comparaisons ont pour but essentiel d'établir une évaluation qui permet ensuite de porter un regard critique sur la politique de la formation professionnelle et de suggérer de nouvelles solutions.

En Suisse, la formation professionnelle fait l'objet d'un regain d'activité politique depuis le milieu des années quatre-vingts. Les réformes de petite envergure tout comme la création de filières telles que maturité professionnelle et hautes écoles spécialisées présupposent une forte sensibilisation politique face aux problèmes de la formation professionnelle. A cet égard, les solutions éprouvées et, le cas échéant, les erreurs constatées dans d'autres pays sont du plus haut intérêt tant pour les réformes déjà concrétisées que pour les réformes à venir. Il y a donc lieu de préparer et d'accompagner ces réformes grâce à une recherche adéquate. Les comparaisons favorisent la convergence internationale des systèmes de formation professionnelle.

Etat de la recherche en Suisse

A négliger la recherche comparative internationale, on s'isolerait face à la mondialisation non seulement de l'économie, mais aussi de la formation et des sciences. La Suisse est largement sous-représentée dans les études internationales. Avant de pouvoir y participer et prendre part aux échanges scientifiques, notre pays doit absolument prendre des mesures adéquates.

3.3. Recherche en formation continue

Perfectionnement durant l'emploi, modularité et qualité des programmes de formation continue, handicaps cognitifs des adultes, tels sont les thèmes à traiter par la recherche en formation professionnelle. Les résultats de ces recherches permettent de structurer la formation continue en contexte professionnel et d'investir à bon escient les ressources à disposition. En intervenant au niveau de la formation continue, la Suisse se donne les repères nécessaires pour développer de manière systématique la formation continue en contexte professionnel.

Thèse

État de la recherche au niveau international

L'Allemagne en particulier, mais aussi d'autres pays comme l'Angleterre, les Etats-Unis ou les Etats scandinaves attribuent beaucoup plus d'importance que la Suisse à la recherche en formation continue.

Les thèmes de recherche forment un éventail très large. D'une part, on s'intéresse au processus cognitif des adultes, en particulier en contexte professionnel; d'autre part, on met à l'étude des modèles d'organisation afin de trouver des solutions.

Voici quelques exemples de sujets d'étude: compréhension des handicaps cognitifs et de la motivation cognitive des adultes, cursus individuels, programmes de formation continue pour adultes en contexte didactique et en contexte professionnel, systèmes de crédits de formation, assurance de la qualité, modularité des programmes, relations entre formation continue et autres secteurs de la formation professionnelle.

État de la recherche en Suisse

La formation continue est source d'un intérêt croissant depuis de nombreuses années. De même, elle jouit d'une place importante au niveau politique. Toutefois, il existe encore des catégories de personnes défavorisées qui ne suivent aucune formation continue. Cette situation soulève bon nombre de questions. Comment dynamiser efficacement la formation continue avec les ressources limitées à disposition? Comment promouvoir la formation des adultes? Quel soutien financier apporter? Quelles bases de décision mettre à disposition des entreprises pour que la formation continue soit organisée de manière plus attrayante tant pour les prestataires que les demandeurs? Voilà autant d'interrogations auxquelles la recherche pourrait répondre.

Les experts s'accordent à dire que la situation et les perspectives de la formation continue ne sont pas satisfaisantes en Suisse. Manque de transparence, communication défailante, perméabilité insuffisante entre formation professionnelle, formation continue, entre école et entreprise, manque de professionnalisme et reconnaissance insuffisante de la formation continue, financement largement déficient du système de formation continue, telles sont les lacunes relevées depuis bon nombre d'années. La recherche pourrait contribuer à développer les bases de la formation continue, tant au niveau politique que pédagogique. Elle permettrait ensuite d'en vérifier le bien-fondé dans le cadre de projets pilotes.

3.4 Analyse coûts-bénéfice de la formation professionnelle

Thèse

L'analyse coûts-bénéfice de la formation professionnelle dans les entreprises n'a été pratiquée jusqu'ici que de manière très rudimentaire, tant en Suisse qu'à l'étranger. Il est nécessaire de développer des indicateurs plus précis et d'en vérifier la validité. Au niveau des entreprises, les stratégies de formation et de recrutement sont essentiellement dictées par une réflexion coûts-bénéfice. Ces informations permettent d'optimiser les décisions de la collectivité en matière de formation professionnelle.

État de la recherche au niveau international

Dans ce domaine, la recherche internationale n'est guère plus avancée qu'en Suisse. Toutefois, cette lacune a fait récemment l'objet d'une prise de conscience en Allemagne et en Autriche. Plusieurs projets ont d'ores et déjà été mis sur pied dans le but de pallier cette insuffisance. La Suisse aurait elle aussi tout avantage à ce que des indicateurs soient développés et standardisés au niveau international. Ils pourraient ainsi s'intégrer dans les bases de données internationales (par ex. celle de l'OCDE), ce qui en augmenterait considérablement la valeur en termes de comparaison et d'utilité.

On relèvera en particulier l'absence d'études sur les indicateurs d'utilité possibles. De même, il n'existe aucune étude représentative établie à l'aide de tels indicateurs. Les études connues mettent avant tout l'accent sur les coûts. Les indicateurs de coûts sont d'ailleurs nettement mieux développés que les indicateurs d'utilité. Au niveau des entreprises, l'utilité de la formation professionnelle est jugée essentiellement par rapport à la contribution immédiate de l'apprenti à la productivité de l'entreprise, c'est-à-dire bien en deçà de son utilité potentielle, pour laquelle d'autres modes d'évaluation sont d'ailleurs à l'étude.

Il faudrait développer l'évaluation des coûts et de l'utilité à long terme, c'est-à-dire sur toute la durée de vie de l'employé, à l'instar des calculs de rendement du système éducatif. On dépasserait ainsi la vision statique actuelle pour parvenir à une évaluation dynamique des coûts et de l'utilité de la formation professionnelle. La formation continue en milieu professionnel devrait au moins faire partie de cette évaluation ou, mieux encore, faire l'objet d'une évaluation distincte. De plus, les services statistiques devraient être en mesure de procéder régulièrement à des recensements qui serviraient à leur tour de base à des analyses secondaires. Ce sujet a un faible effet boule de neige; en d'autres termes, il ne suscite en soi aucune recherche significative sans coup de pouce de l'extérieur.

L'absence de données fiables sur les coûts d'exploitation et l'utilité de la formation professionnelle a des conséquences politico-économiques non négligeables. En effet, on ne peut répondre en l'état à des questions telles que le financement de la formation professionnelle ou le renforcement de la partie scolaire de la formation au détriment du travail dans l'entreprise.

3.5. Filières et passerelles

Intégrant à la fois les points de vue des acteurs pédagogiques et des apprenants, l'analyse des filières et l'aménagement de passerelles sont les éléments essentiels sur lesquels l'organisation de l'orientation professionnelle et de la formation professionnelle doit s'appuyer pour innover. De manière périodique, par ex. tous les 10 ans, un groupe représentatif de personnes devrait être suivi de la fin de la scolarité à l'entrée dans la vie active.

Au niveau international, les filières éducatives et les carrières professionnelles ont fait l'objet de quelques études longitudinales (notamment aux Etats-Unis, en Allemagne, en Scandinavie). A la différence des analyses ponctuelles, ces études permettent de tirer des conclusions quant aux comportements spécifiques tant au niveau individuel que collectif (en fonction de l'âge, du sexe, du statut, de la profession, etc.).

En Suisse, il n'existe aucune étude longitudinale récente représentative et systématique quant aux filières et aux passerelles entre système de formation et vie active. Quelques cantons disposent certes de statistiques sur les cursus individuels, mais celles-ci se rapportent de manière très ponctuelle aux diplômes de fin de formation. Quant aux études transversales existantes, elles n'autorisent aucune conclusion quant aux évolutions et à leurs causes possibles.

Du point de vue politique, il est très important de disposer d'informations fondées et exhaustives sur les filières et les passerelles, tant au niveau de la formation et de la vie active qu'à celui de l'orientation professionnelle. Certes, les études recommandées ne permettent pas directement une réflexion prévisionnelle. Mais l'analyse des filières individuelles ou collectives (par ex. dans le domaine du chômage) ainsi que l'analyse des causes permettent de mieux comprendre les processus en cause.

**État de la recherche
en Suisse**

Thèse

**État de la
recherche
au niveau
international**

**État de la
recherche
en Suisse**

3.6 Evaluation, pilotage, assurance qualité et innovation

Thèse

Pour piloter un système de formation, il faut asseoir un cadre de référence avec des indicateurs concrets afin de pouvoir comparer des performances et valider des outils et procédures d'évaluation. Pour faciliter la capacité innovatrice d'un système de formation, il faut développer de façon différenciée et en fonction des besoins locaux les instruments d'évaluation à orientation formatrice permettant d'accompagner et de soutenir les actions formatrices. Il manque en particulier des recherches qui s'intéressent à l'articulation entre les deux perspectives d'évaluation.

État de la recherche au niveau international

L'évaluation et la question du pilotage des systèmes éducatifs sont des domaines qui ont été les objets de larges investigations dans les mondes francophone et anglo-saxon. La recherche en Suisse y a participé abondamment et se trouve à un niveau tout à fait comparable. Toutefois, la formation professionnelle est restée en marge de ce développement, hormis peut-être, dans le domaine de la validation des acquis.

État de la recherche en Suisse

A l'heure actuelle, la Suisse ne dispose pas de données fiables lui permettant de comparer les formations réalisées en formation professionnelle. En outre, il lui manque une systématique d'évaluation indicative amenant à la construction d'un cadre de référence commun. C'est à la recherche de le construire, de déterminer sa systématique et de surveiller la mise en place d'un référentiel sous forme de statistiques, indicateurs, épreuves de référence, banque d'instruments de mesure, etc. Cet outil fournira une base, permettra de valider, de comparer et d'ajuster les évaluations existantes, d'identifier les lacunes actuelles du système et d'anticiper les innovations.

Cette orientation centralisatrice doit aller de pair avec un accompagnement des projets d'évaluation plus locaux y compris des systèmes d'assurance qualité. A cet égard, il revient à la recherche de participer au développement de tels outils et d'accompagner les processus de négociation entre les partenaires concernés et soutenir les régulations qui en découlent. Cette démarche permettra d'ancrer l'évaluation et les procédures d'assurance qualité dans la pratique des acteurs concernés. Dans un troisième temps, le rôle de la recherche consiste à s'interroger sur la manière dont ces dispositifs permettent de piloter les innovations, de comprendre comment ils assurent l'alternance, comment ils agissent sur les apprentissages et quels effets ils produisent à moyen et long terme.

Etant donné le manque de données de référence, le pilotage de la formation professionnelle reste aléatoire, voire impossible. La capacité d'adaptation du système de formation et son développement en souffriraient considérablement. De l'autre côté, une trop forte centralisation en matière d'évaluation accentuerait l'éloignement entre décideurs et les acteurs directement concernés. Dès lors, il faut s'attendre à un accroissement de la résistance au changement. La capacité innovatrice, la mobilité et l'engagement des acteurs concernés dans les classes en souffriraient fortement surtout si de futures innovations sont décrétées sans être accompagnées par des dispositifs d'évaluation et de régulation locaux.

3.7. Orientation professionnelle

Thèse

L'orientation professionnelle s'inscrit dans un contexte d'interactions sociales et de conditions économiques. Les modèles d'orientation doivent tenir compte de cette situation. L'analyse systématique des processus d'orientation professionnelle permet de mieux comprendre leur mode de fonctionnement. Différenciée selon le groupe-cible, cette analyse contribue à améliorer la mobilité et la flexibilité de la population active.

En matière d'orientation professionnelle, les théories tentant d'expliquer le problème complexe que représente le choix d'un métier se multiplient: approches psychoanalytiques (par ex. approche «Need-Drive»), psychologie du développement (par ex. Super et Ginzberg), théories sociologiques (par ex. Ries), modèles interactionnels (par ex. Blau), et même, depuis quelques temps, analyse des passerelles professionnelles (par ex. Busshof). Ces théories ont toutes pour point de départ le choix professionnel que l'individu opère à un moment donné dans l'intention d'exercer un métier par la suite.

**État de la
recherche
au niveau
international**

A l'heure actuelle, la situation économique et sociale a tellement évolué que les choix de développement professionnel interviennent tout au long de la vie. Les options professionnelles se prennent désormais à tout âge. Il n'y a plus guère de décision en la matière dont la validité perdure toute une vie professionnelle. Cette relativité rend toute décision réversible. La méthodologie et les techniques d'orientation professionnelle doivent par conséquent répondre à des attentes nouvelles. Comme on peut l'observer, les acteurs en présence ont de plus en plus tendance à coopérer les uns avec les autres afin de coordonner leur action dans le processus d'orientation professionnelle. Pour les adolescents, il s'agit des parents et de l'école; pour les apprentis, il s'agit de l'école professionnelle et des entreprises qui forment des apprentis; pour les adultes, il s'agit des partenaires sociaux et des institutions sociales. Telle qu'elle a été définie par le sociologue Daheim au début des années septante, l'approche systémique doit être redéfinie et adaptée à cette nouvelle donne sociale et économique. En Suisse, ce domaine ne fait pratiquement l'objet d'aucune recherche. Divers didacticiens tentent de travailler empiriquement dans cette direction. Mais on ne dispose d'aucune donnée fiable à ce sujet.

**État de la
recherche
en Suisse**

Nous recommandons de mettre sur pied un sondage d'envergure auprès des acteurs les plus divers intervenant dans le processus d'orientation professionnelle afin de leur demander quels sont les besoins et les modèles essentiels pour l'avenir dans ce domaine. Les résultats de cette analyse auraient un effet direct sur les modèles d'orientation professionnelle appliqués en Suisse. Cette étude compléterait également les études proposées au sujet des filières et des passerelles en matière de formation professionnelle. A défaut, on risque de poursuivre l'orientation professionnelle sur des bases non assurées, ce qui se répercute non seulement sur la formation des conseillers en orientation professionnelle, mais aussi sur la qualité de l'orientation professionnelle elle-même et, partant, sur l'acceptabilité de l'institution qu'elle constitue.

3.8 Recherche sur les professions et nouveaux métiers

La définition scientifique de la notion de profession est sujette à controverse. Une «profession» se définit par rapport au contexte sociologique, économique, psychologique ou médico-éthique. La rapidité des mutations dans le monde professionnel, la naissance et la disparition fréquentes des métiers et des professions rendent nécessaire une réflexion de fond quant à la place qui revient aux professions d'aujourd'hui et de demain. Il y a lieu d'étudier les effets possibles sur les profils et les qualifications professionnels, notamment dans le sens d'une flexibilisation des schémas professionnels et la reconnaissance des qualifications qui ne peuvent pas être acquises dans le cadre d'une formation professionnelle spécifique.

Thèse

Les modèles professionnels privilégiés non seulement en Suisse, mais aussi à l'étranger, sont encore trop peu étudiés. En Allemagne par exemple, Dostal, Stooss et Troll (1998) partent du principe que la profession passe tour à tour par des phases de désintégration et de consolidation, tandis que pour d'autres (par ex. Baethge/Baethge 1998), la profession associe de manière spécifique une formation professionnelle et un choix d'intégration sociale, définition à la base des caté-

**État de la
recherche
au niveau
international**

gories professionnelles en Allemagne. Etant donné les mutations actuelles, il est plus que jamais nécessaire de comprendre le rôle et l'importance de la profession. Il faut mettre au point des instruments permettant d'analyser les changements tant au niveau intra-professionnel qu'extra-professionnel. Henne (1999) est en train de développer une nouvelle classification du travail sur le postulat suivant: la profession se définit par rapport à l'organisation pour laquelle une fonction est exercée. Par fonction, il entend une position professionnelle caractérisée par une compétence spécialisée et un niveau hiérarchique donné. Cette approche permettrait de catégoriser tant les professions que les activités professionnelles.

Au niveau international, la question des qualifications exigées fait aussi l'objet de recherches. On mentionnera notamment les deux projets suivants: Post-16 Strategies to Promote Parity of Esteem between Vocational and General/Academic Education in Eight European Educational Systems (European Commission/Leonardo da Vinci Programs / Post-16 Project, ID 3901), ou Qualifications with a Dual Orientation towards Skilled Work and Studies (Leonardo da Vinci, European Partnership Project, 9 institutions from 7 countries participating). Malheureusement, la Suisse ne participe pas à ces deux projets.

En revanche, la Suisse participe à deux projets analogues, à savoir un projet d'évaluation des compétences, placé sous l'égide de l'OCDE, ainsi qu'un projet de recherche Socrates (DEXAL), qui traite de la reconnaissance des acquis par le biais de crédits de formation.

État de la recherche en Suisse

En Suisse, les projets de recherche de ce genre sont rares. On mentionnera toutefois les études récentes de Sheldon, selon qui la tertiarisation des professions continuera à progresser. Il existe par ailleurs différents projets de recherche appliquée en matière de formation professionnelle (par ex. CSFF/USM/SZS, réforme SSEC, projet «professions forestières», métiers de la santé). Ces projets traitent du champ d'activité et du profil requis dans les professions concernées. A notre connaissance, la formation professionnelle ne fait l'objet d'aucune recherche fondamentale, pluridisciplinaire, créative et fondatrice. Outre la description des mutations prévisibles et qui se sont déjà réalisées, il faudrait parallèlement mettre sur pied, tester et évaluer des instruments d'organisation pour les professions, les domaines professionnels et les champs d'activité. A ce propos, on tiendra aussi compte des études réalisées jusqu'ici à l'étranger. En Allemagne, Dostal (1998) constate également qu'il y a nécessité d'agir. Les professions seront-elles réellement remises en question à l'avenir ou connaîtront-elles au contraire un regain d'intérêt? Qu'en est-il des qualifications futures? Lesquelles joueront un rôle essentiel à l'avenir? Quelles sont les professions ou types de profession générés par les nouvelles technologies? Quelles seront les nouvelles professions tertiaires? Quelles sont leurs relations internes et leurs relations externes? Quelles seront les répercussions sur l'ensemble de la formation professionnelle?

Etant donné ses spécificités helvétiques, la formation professionnelle doit pouvoir disposer de l'autonomie nécessaire pour définir et réaliser des projets de recherche dans son domaine. A tout le moins, elle doit avoir la possibilité de participer activement à de tels projets. Au niveau du développement professionnel, de la mobilité, de la flexibilité des employés et des qualifications, le fait de rester à l'écart de la recherche engendrerait un retard irrattrapable par rapport à l'étranger. Cela est d'autant plus vrai par rapport à la mondialisation galopante de l'économie et aux mutations qu'elle entraîne au niveau des processus de travail. La profession continue d'être la notion de base au niveau de l'orientation, de l'emploi et du marché du travail, même si la continuité de l'activité rémunérée diminue et que le rapport entre formation professionnelle et activité professionnelle s'assouplit, surtout dans les professions les plus récentes.

3.9 Les technologies de l'information et de la communication appliquées à la formation

Les technologies de l'information et de la communication ne restent pas sans effet sur les activités professionnelles et les processus cognitifs des apprenants par rapport à leur environnement. La compétitivité des entreprises dépend pour une large part de l'aptitude des employés à s'orienter dans le nouveau contexte multimédia. En conséquence, le système de formation professionnelle doit familiariser les apprenants à ces nouvelles technologies. La recherche peut contribuer à cet effort en préparant les bases méthodologiques nécessaires pour faciliter l'accès des apprenants aux dites technologies. Elle est à même de proposer des critères pour la conception du contexte professionnel et du contexte didactique.

Thèse

L'investissement dans la recherche sur le développement des technologies informatiques est considérable et le développement d'instruments qui prolongent les facultés cognitives de l'homme, continue. Cette tendance est en contraste avec le manque de recherche sur les implications sociales et formatrices que la «révolution informatique» implique. On constate de plus en plus l'existence d'un clivage entre le développement des technologies de la communication et l'usage que les femmes et les hommes en font en situations réelles, que ce soit de travail ou d'apprentissage. Ce clivage porte préjudice au développement et à la diffusion de ces mêmes technologies, notamment auprès des groupes sociaux moins favorisés.

État de la recherche au niveau international

Les technologies représentent pour la Suisse à la fois un défi et un potentiel particulier en raison de son contexte multiculturel, de sa conformation géographique (voir régions périphériques alpines), de sa tradition démocratique et des caractéristiques de sa formation professionnelle. Pour pouvoir exploiter ce potentiel, il ne suffit pas de mener de recherches partielles, mais il s'agit d'étudier l'interaction homme-ordinateur dans des situations complexes de travail et d'apprentissage. En d'autres termes, il est important que les éléments de changement introduits par les technologies (approche cognitive à la machine, dépassement des limites géopolitiques, temps et lieux de travail et d'apprentissage notamment) soient l'objet d'approches multidisciplinaires par la mise en place de réseaux de recherche, par exemple. A ces conditions seulement, la recherche sera en mesure de répondre aux attentes contenues dans le message du Conseil fédéral du 25 novembre 1998². L'existence d'une expérience pilote de formation et de développement régional par la CMC unique dans son genre, désormais reconnue au niveau mondial (voir Progetto Poschiavo) et la présence de réseaux de recherche tels que le module «média» du programme du FNSRS Demain la Suisse ou le projet «Echange» du programme Socrates devraient constituer la base de départ pour la réalisation de recherches dans ce domaine.

État de la recherche en Suisse

Marginalisation croissante des régions périphériques ainsi que des groupes sociaux moins favorisés, d'une part, et perte du know how psychosocial acquis par la recherche dans ce domaine, de l'autre. Les conséquences sur la compétitivité de la Suisse (et de la capacité de la formation professionnelle de répondre aux exigences du monde du travail en particulier) seraient lourdes.

3.10 Enseigner et apprendre

La formation professionnelle est un système en pleine mutation. Les nouvelles formes d'organisation fleurissent: écoles professionnelles spécialisées, année initiale

Thèse

²Message du Conseil fédéral relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pendant les années 2000 – 2003 du 25. 11.98. Voir en particulier à la page 17: «il s'agit de prendre en compte les incidences sur l'infrastructure et sur les nouvelles exigences en la matière (technologie de l'information et de la communication)».

d'apprentissage, etc. Le succès de la formation professionnelle dépend dans son ensemble de la compétence des enseignants. La recherche doit contribuer à la maîtrise des mutations en explicitant les exigences auxquelles doit satisfaire l'enseignement dans les différentes disciplines et branches professionnelles, en particulier à la lumière des développements novateurs. «Cognitive apprenticeship», «anchored instruction» et «community learning» sont des modèles théoriques éprouvés dont il faudrait évaluer l'adéquation pour la formation professionnelle en Suisse.

État de la recherche au niveau international

De manière générale, la recherche sur la qualité des écoles confirme que leur succès dépend pour une large part des enseignants. Ceux-ci ont pour tâche de proposer un enseignement motivant et des situations de formation enrichissantes. Ils doivent aussi accompagner les élèves dans leur effort cognitif. Tant sur le plan national qu'international, il n'existe presque pas d'études empiriques sur les situations d'enseignement particulières à la formation professionnelle, telles qu'elles sont données par sa structure tridimensionnelle. De telles études permettraient de définir les exigences relatives à la formation des enseignants tant à l'école que dans l'entreprise.

État de la recherche en Suisse

Il s'agit en particulier de définir les exigences spécifiques aux différentes branches professionnelles (didactique appliquée) et aux différents lieux d'enseignement (école professionnelle, entreprise ou association). A cet effet, il faut d'abord comparer les diverses situations de formation du point de vue de leurs objectifs didactiques, de leur contenu cognitif, de la forme d'enseignement, de la méthode d'apprentissage et des moyens didactiques. Ensuite, il faut répertorier et comparer les besoins et les formes de qualification en fonction des groupes d'enseignants (école professionnelle, école professionnelle spécialisée, entreprise, association). Enfin, il convient d'analyser les nouvelles formes innovatrices en matière d'enseignement (par ex. enseignement interdisciplinaire, méthodes didactiques élargies), de développer et de tester des modèles de formation correspondants (par ex. cognitive apprenticeship, anchored instruction, situated learning).

Les ressources humaines de la formation professionnelle, c'est-à-dire les enseignants, déterminent le succès et la valeur du système de formation avant tout par les compétences et les qualifications dont ils disposent pour répondre aux exigences de la formation professionnelle.

3.11 Encouragement des jeunes à fort et à faible rendement cognitif en formation professionnelle

Thèse

Le développement de modèles individualisés et de solutions flexibles, la compréhension empirique des stratégies des jeunes à fort et des jeunes à faible rendement cognitif sont les sujets majeurs de ce domaine de recherche. Des études interventionnistes permettent de corréler plus activement et plus explicitement les processus d'apprentissage en milieu scolaire et en milieu professionnel au sein du système dual. Ces processus sont intégrés dans des situations de travail et d'apprentissage aussi réalistes que possible par rapport aux professions spécifiques.

État de la recherche au niveau international

En psychologie de l'enseignement et de l'apprentissage, les théories et études actuelles (en particulier les nouvelles approches constructivistes) proposent des méthodes et des modèles propres à améliorer l'efficacité de la formation professionnelle et à en assurer l'évaluation. Il s'agit de faire fructifier ces approches pour développer des solutions de formation reposant sur un postulat interventionniste, adapté au rendement cognitif des jeunes. A cet égard, on trouvera des pistes intéressantes dans la littérature américaine. Certaines d'entre elles dont déjà été reprises, voire adoptées en psychologie et en pédagogie empirique dans plusieurs pays

européens, par ex. en Scandinavie, aux Pays-Bas, en Allemagne et en Italie. En Suisse, la recherche pédaogo-psychologique est très lapidaire: seules quelques rares études au degré secondaire I tiennent compte de ces nouvelles approches.

Dans l'optique des innovations prévues dans la loi sur la formation professionnelle, mais aussi dans le but d'élargir et d'approfondir les résultats des recherches effectuées jusqu'à présent, nous devons analyser dans quelle mesure les processus d'enseignement et d'apprentissage peuvent être optimisés au sein du système de formation dual afin de promouvoir la flexibilité et la transférabilité des compétences dans le cadre de la vie professionnelle et de la formation continue. A l'avenir, les projets de recherche devraient surtout s'inscrire dans une visée de développement prospectif. Les analyses et les méthodes de recherche servant à évaluer les programmes de formation professionnelle proposés aux jeunes à fort et à faible rendement cognitif ne doivent pas se limiter aux enquêtes, statistiques et études de corrélation descriptives et théoriques, car celles-ci permettent tout au plus de considérer les évolutions précédentes et l'état présent.

Si nous n'arrivons pas à développer, par le biais de la recherche, les modèles de formation actuels de manière active et prédictive, et à mettre en place de nouvelles bases, il y a lieu de craindre que les jeunes à fort et à faible rendement cognitif soient de moins en moins bien préparés à faire face aux exigences requises respectivement dans les professions très exigeantes et dans les professions peu exigeantes. Les jeunes à fort rendement cognitif préféreront d'autres voies de formation à l'apprentissage, tandis que les jeunes à faible rendement cognitif ne pourront pratiquement pas s'intégrer dans le marché du travail.

3.12. Etudes genres et recherches sur les laissés-pour-compte de la formation

Les études genres/études femmes portent sur la genèse de clichés et de stéréotypes comportementaux dans le cadre de la formation professionnelle. Ces études visent à atténuer les effets négatifs du genre sur la socialisation et la carrière professionnelle.

De même, il convient d'éviter que certains groupes sociaux (par ex. étrangers, marginaux) soient exclus des programmes de formation professionnelle. A cet effet, les mécanismes d'exclusion doivent faire l'objet d'une étude systématique et ciblée afin de pouvoir développer des mesures d'intégration et créer des conditions cadres favorables.

Notablement plus avancées aux Etats-Unis, au Canada, en Scandinavie et en Allemagne qu'en Suisse, les études genres/études femmes cherchent, dans le domaine de la formation professionnelle, à mettre en lumière la genèse des clichés et des stéréotypes comportementaux, l'apparition de facteurs structurels comme la compatibilité entre profession et famille ou la ségrégation des sexes dans le système de l'emploi, ainsi que les interactions entre ces différents facteurs.

Il en va de même pour la recherche sur les laissés-pour-compte de la formation et sur les solutions permettant de remédier aux mécanismes d'exclusion. Les facteurs d'exclusion à considérer sont non seulement d'ordre biographique et psychologique, mais également d'ordre structurel et didactique.

État de la recherche en Suisse

Jusqu'ici, la recherche en études genres/études femmes et l'étude des laissés-pour-compte de la formation professionnelle ont été menées au coup par coup. Elles devraient bénéficier d'une meilleure institutionnalisation. La politique de la recherche devrait également promouvoir ces deux aspects en instaurant comme critères de qualité la prise en compte explicite de cette problématique lors de l'éta-

État de la recherche en Suisse

Thèse

État de la recherche au niveau international

État de la recherche en Suisse

blissement du projet ou l'évaluation systématique des conséquences pour les groupes à risques. Les questions essentielles sont les suivantes: comment peut-on éviter le développement unilatéral des compétences, de l'intérêt et de la confiance en soi chez les jeunes de sexe différent et de culture différente? Comment empêcher le risque que les jeunes étrangers restent exclus des diverses possibilités de formation? Comment mettre mieux en valeur les atouts spécifiques des jeunes migrants (plurilinguisme, expérience multiculturelle)? Comment organiser les mesures de formation dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise pour que tous les groupes sociaux puissent en bénéficier de manière optimale? Quelles sont les conditions sociales requises pour que chacun ait la possibilité d'apprendre tout au long de sa vie? Comment préparer les individus à faire face aux risques du marché du travail et à l'impossibilité de dresser un plan de carrière?

Ces dernières années, l'égalité des sexes et l'encouragement de la formation des groupes défavorisés ont certes fait l'objet de nombreuses mesures et campagnes, mais ces dernières ne reposent pas sur des données scientifiques et leur efficacité ne fait l'objet d'aucune évaluation systématique. On peut craindre un gaspillage des ressources à disposition dans la mesure où les campagnes financées par l'Etat avaient essentiellement pour objectif de changer les esprits, et non de corriger les facteurs structurels, nettement plus importants, qui génèrent un effet négatif sur la formation.



4. Organisation de la CTI – Recherche en formation professionnelle

A l'instar de l'étude de KIENER (publiée par la CDIP en 1999), le groupe de projet postule une approche pluridisciplinaire pour la recherche en formation professionnelle. La recherche en formation professionnelle requiert le concours de plusieurs disciplines de la recherche en éducation. L'organisation doit par conséquent tenir compte de cette orientation pluridisciplinaire. A cet effet, il convient de mettre en réseau les instituts universitaires et les services de recherche de la Confédération et des cantons de toutes les régions linguistiques.

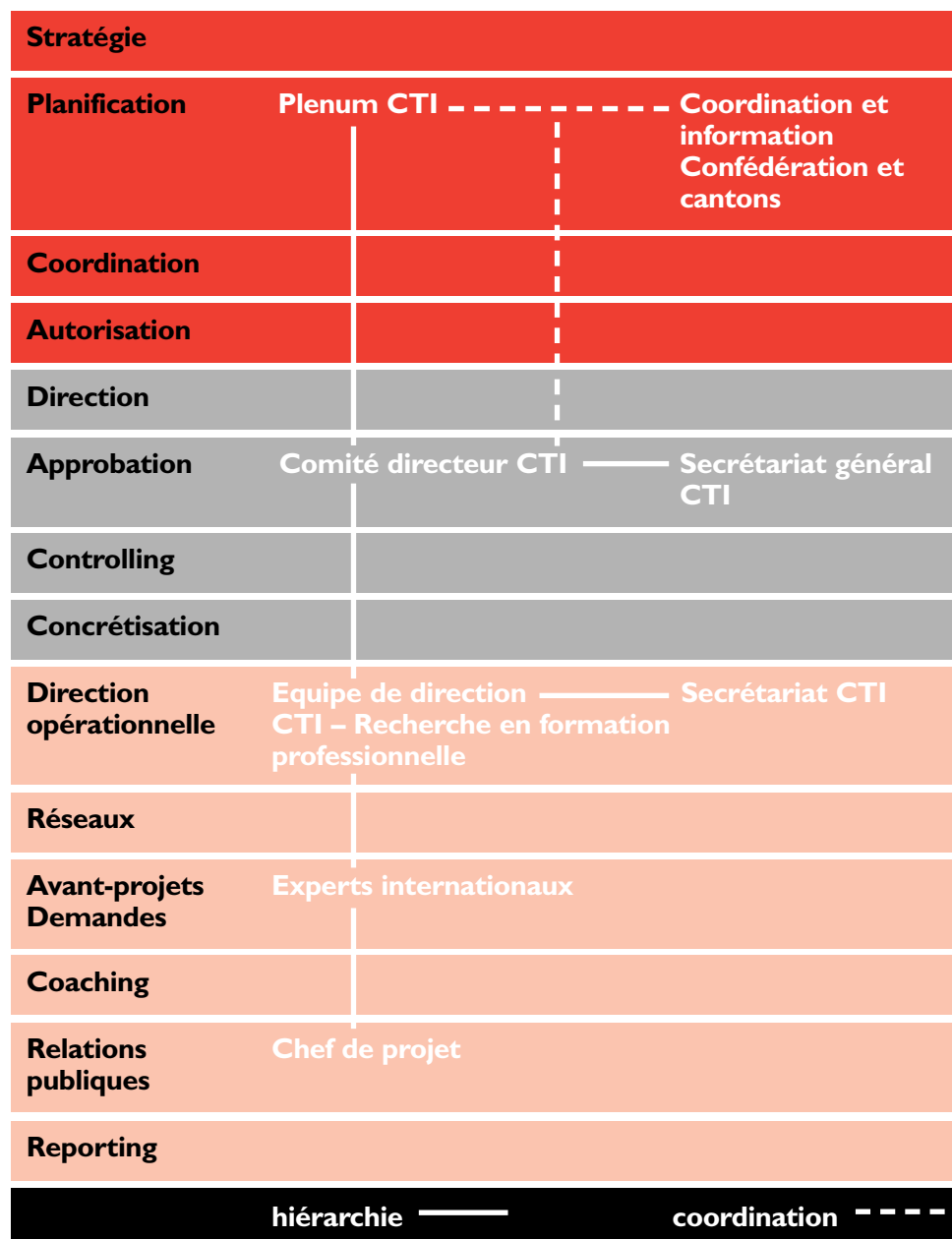
A cet égard, un rôle essentiel revient à la coopération entre Confédération et cantons, c'est-à-dire entre les organes spécialisés dans la recherche en formation professionnelle telles que la CDIP, le Fonds national suisse, le Groupement de la science et de la recherche et la CTI.

L'organisation de l'unité «CTI – Recherche en formation professionnelle» obéit aux dispositions de principe stipulées par l'ordonnance du 17 décembre 1982 sur l'octroi de subsides pour l'encouragement de la technologie et de l'innovation, émanant du DFE. La direction du projet et le comité directeur de l'unité CTI – Recherche en formation professionnelle sont subordonnés à l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT).

Les directions de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), du Groupement de la science et de la recherche (GSR), du Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNRS) et de la Commission pour la technologie et l'innovation (CTI) ont convenu de prendre en main la coordination de la recherche en éducation et en particulier de la recherche en formation professionnelle. Elles proposent de réorganiser la Conférence suisse de coordination pour la recherche en éducation (CORECHED). Fondée en 1992, cette conférence permet aux cantons et à la Confédération de coordonner la recherche en éducation et de se concerter à propos des programmes de recherche internationaux. En 1996, la CORECHED a fait l'objet d'une évaluation externe. La question de lui confier la coordination de la recherche et la définition d'un cadre général pour la recherche en éducation et la recherche en formation professionnelle demeure ouverte. Jusqu'à ce que cette question soit résolue, cette fonction sera assumée par le comité directeur de la CTI – Recherche en formation professionnelle.

Aux yeux de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, il y a lieu d'instituer un organe supérieur dans lequel seront représentés les organes de la recherche en éducation, et dont le cahier des charges aura pour contenu essentiel:

- directives pour la recherche en formation professionnelle 2000 – 2003 assurant l'information et la communication réciproque;
- cadre général pour 2 à 3 réseaux de compétence nationaux en matière de recherche en formation professionnelle;
- coordination des projets internationaux de recherche en éducation.



Organigramme: organisation de la recherche en formation professionnelle en Suisse

L'élaboration de recommandations à l'intention des responsables politiques en matière d'éducation et de formation professionnelle pourrait être confiée à un comité d'experts des disciplines concernées.

Organisée selon les principes de la CTI, l'unité CTI – Recherche en formation professionnelle est compétente pour les demandes de projet jusqu'à concurrence de 1 million de francs. Les projets dépassant cette limite requièrent l'aval du Conseil fédéral. Les projets ne dépassant pas 75 000 francs peuvent être approuvés par le président de la CTI à l'issue d'une procédure simple. Les projets allant de 75 000 francs à 1 million de francs sont soumis à la décision de la CTI. En règle générale, le traitement des dossiers de requête incombe à un comité directeur créé pour le domaine de prestation en question. La conduite opérationnelle de l'unité correspondante est assurée par une direction de projet qui collabore à cet effet avec le secrétaire général de la CTI et le secrétariat attribué par l'OFFT. La direction de projet, le secrétaire général et le secrétariat constituent l'équipe de direction, laquelle prend part avec une voix consultative aux séances du comité directeur.

Le comité directeur CTI – Recherche en formation professionnelle élabore le programme d'objectifs à moyen terme du domaine de prestation correspondant. Il traite les avant-projets et les demandes de projet. Il les soumet si nécessaire à des experts étrangers. Il est en outre responsable de l'organisation de la réunion peer review en 2003. Le comité directeur comprend 5 à 8 spécialistes du domaine, élues ad personam. L'équipe de direction s'organise par elle-même. Le secrétariat est mis à disposition par la CTI. L'équipe de direction de l'unité CTI – Recherche en formation professionnelle participe aux séances du comité directeur et dispose d'une voix consultative.

Pour chaque domaine de recherche, le comité directeur dispose de spécialistes internationaux qui expertisent les avant-projets et les demandes de projet allant de 75 000 francs à 1 000 000 francs. Les avant-projets ou demandes dépassant 150 000 francs sont confiés à deux experts, dont un au moins doit venir de l'étranger. Ces experts évaluent les projets sur la base de critères prédéfinis.

Par leur expertise, les spécialistes internationaux garantissent la qualité des activités encouragées dans le domaine de prestation correspondant. De plus, ils jouent un rôle important en tant qu'antenne pour la coopération internationale.

La direction de projet tient à jour la liste des experts internationaux.

Les deux domaines de prestations CTI – Hautes écoles spécialisées et CTI – Recherche en formation professionnelle ont en commun un double objectif: encourager la recherche appliquée et le développement dans le cadre de l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISFPF) et d'instituts universitaires triés sur le volet. Dès que le fonds d'encouragement des HES cantonales, cofinancé par le FNRS et la CTI, sera disponible, l'encouragement de la recherche fera l'objet d'une coordination pragmatique.

L'équipe de direction se compose du responsable de l'unité, du secrétaire général de la CTI et du secrétariat de la CTI à l'OFFT.

L'équipe de direction assume la responsabilité de la conduite opérationnelle de l'unité. Elle élabore les demandes d'encouragement, veille au controlling de projet et encadre les projets de recherche approuvés. De plus, elle s'occupe des relations publiques et du reporting en collaboration avec l'office.

La direction de projet exerce la conduite opérationnelle de l'unité. Nous estimons le volume de travail à 40% au début, allant jusqu'à 80% lorsque l'unité fonctionne à plein régime. La direction de projet est l'interlocuteur direct des requérants et des chercheurs bénéficiant du soutien de l'unité.

La direction de projet organise l'expertise des demandes et des résultats de recherche. Elle s'occupe des relations publiques, édite une série de publications sur les activités menées dans son domaine de prestation et organise des séances d'information à l'intention des chercheurs et des praticiens de la formation professionnelle. Une fois par année, la direction de projet rend compte de son travail; enfin, elle organise une réunion peer review en 2003.

Comité directeur de la CTI

Experts internationaux

Interfaces

Equipe de direction

Direction de projet

La direction de projet assure la présidence du comité directeur de la CTI et est membre de l'équipe de direction.

Outre la réunion peer review, la direction de projet externalisera deux mandats:

a. Site internet

Le site de la formation professionnelle doit illustrer de manière exemplaire l'application d'internet dans le domaine de la formation professionnelle. L'objectif ne consiste pas seulement à informer et à permettre le téléchargement des fichiers, mais aussi à donner aux chercheurs la possibilité de communiquer et d'échanger leurs expériences.

Le site de la CTI – Recherche en formation professionnelle sera élaboré en collaboration avec des instituts universitaires spécialisés dans le domaine de la communication. Outre le graphisme, une importance capitale revient à l'interactivité, à la communication et à la mise en réseau.

b. Documentation et valorisation des résultats de recherche

Les projets de recherche approuvés sont documentés par le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE), avec lequel une convention de prestation est conclue à cet effet.

Secrétariat de la CTI

Le comité directeur et l'équipe de direction dispose d'un secrétariat qui traite les affaires courantes en deux langues et gère l'administration des crédits de recherche.



5. Dépôt des propositions de projet

L'unité CTI – Recherche en formation professionnelle a deux instruments à disposition pour encourager la recherche:

- a. mise en réseau des compétences par mise au concours ou attribution de moyens financiers pour la recherche à des institutions qui se chargent de créer des réseaux par elles-mêmes;
- b. promotion des recherches sur la base d'avant-projets.

Les ayants droit à la promotion de la recherche doivent dans tous les cas déposer une demande de projet au moyen de la formule correspondante à demander au secrétariat de la CTI ou à télécharger à partir du site de la CTI – Recherche en formation professionnelle.

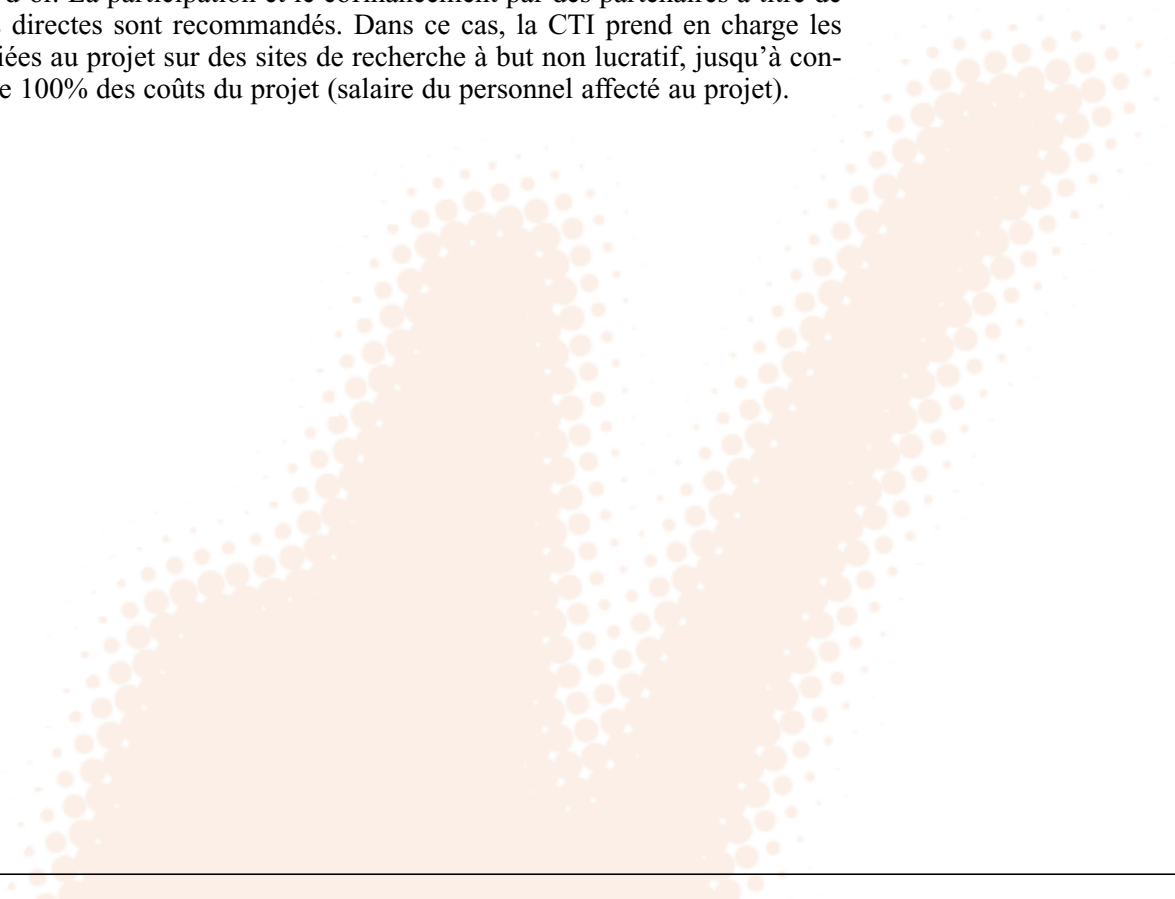
Sont habilitées à déposer une requête toutes les institutions suisses actives dans le domaine de la recherche en éducation. Ce statut est acquis non seulement aux institutions publiques et aux institutions à but non lucratif, mais aussi aux institutions privées si celles-ci peuvent justifier d'un potentiel de recherche dans un domaine qui n'est pas ou que très peu traité par les hautes écoles suisses.

Par principe, la CTI accorde son soutien à des projets dont les objectifs sont clairs, dont le degré d'innovation dépasse nettement l'état des connaissances actuelles tant au niveau national qu'international et qui favorisent le développement durable de la formation professionnelle.

Si l'intérêt de l'économie pour la recherche est prépondérant, le financement du projet doit obéir aux critères ordinaires de la CTI. La participation et le cofinancement de partenaires économiques sont des conditions sine qua non. La CTI assume les dépenses liées audit projet jusqu'à concurrence de 50% des coûts du projet, ce qui correspond en général aux salaires du personnel affecté au projet. Quant aux partenaires économiques, ils financent leurs dépenses à titre de prestations directes.

Si la recherche fait l'objet d'un intérêt public prépondérant ou traite essentiellement de la partie publique de la formation professionnelle, on peut déroger à cette règle d'or. La participation et le cofinancement par des partenaires à titre de prestations directes sont recommandés. Dans ce cas, la CTI prend en charge les dépenses liées au projet sur des sites de recherche à but non lucratif, jusqu'à concurrence de 100% des coûts du projet (salaire du personnel affecté au projet).

**Critères d'évaluation
des propositions de
projet**



Pour les projets courant sur une période supérieure à six mois, dont le budget dépasse 75 000 francs et qui ne peuvent pas se réclamer d'une expérience suffisante en matière de recherche, des projets pilotes, des études de faisabilité ou des études de développement doivent être présentés au préalable.

Si des projets sont déposés par des membres de la CTI ou du comité directeur de la CTI – Recherche en formation professionnelle, les membres concernés se récuseront.

1ère étape: formuler la question de recherche

Définir le sujet de recherche, le groupe cible de la recherche et l'intérêt de la question pour la formation professionnelle.

2e étape: chercher un partenariat au niveau de la formation prof.

Si la question de recherche ne l'indique pas, définir avec quelles institutions, associations et groupes les recherches seront effectuées. Outre l'accord de principe des partenaires, il faut également préciser les prestations directes et les contributions financières que ces tiers sont prêts à fournir.

3e étape: chercher un partenariat au niveau de la recherche

Selon la représentativité de la question de recherche, des méthodes envisagées et des expériences déjà faites en Suisse, chercher un partenariat de recherche en Suisse ou à l'étranger. Selon les cas, la direction de projet peut fournir appui et conseil en la matière. Les projets associant plusieurs institutions de recherche, portant sur des problématiques étendues à plusieurs régions linguistiques ou comprenant une collaboration avec des groupes de recherche à l'étranger, seront favorisés par le comité directeur par rapport aux projets individuels d'une seule institution.

4e étape: analyser la littérature de recherche

Passer en revue la littérature produite dans les pays germanophones, latins et anglo-saxons et mettre en évidence les lacunes essentielles dans le domaine de recherche considéré.

5e étape: formuler un avant-projet

L'avant-projet comprend au maximum 5 pages rédigées dans l'une des langues officielles ou en anglais. Il peut être déposé en tout temps auprès de la CTI, qui en assure le traitement dans un délai de trois mois.

Tableau: les cinq étapes conduisant au dépôt d'un avant-projet

Avant d'établir une demande de projet définitive, il est recommandé d'élaborer un avant-projet et de le présenter pour examen au comité directeur.

L'avant-projet doit préciser les points suivants:

1. Objectif du projet et sujet de recherche
2. Analyse documentaire
3. Approches théoriques et problématique scientifique
4. Données disponibles et méthodes applicables
5. Utilité pour la formation professionnelle et présentation des partenaires dans ce domaine
6. Collaboration avec d'autres institutions de recherche
7. Mise en valeur des connaissances et transfert des résultats de recherche dans la pratique
8. Présentation de la direction du projet et de son expérience dans le domaine de la recherche
9. Prestations des partenaires économiques
10. Durée et coûts du projet

Les requérants qui veulent déposer une demande de recherche directement auprès de la CTI utiliseront la formule d'inscription à disposition auprès de l'unité CTI – Recherche en formation professionnelle.

Le comité directeur évalue les projets de recherche en fonction des critères suivants:

- qualité scientifique du projet
- contribution à l'un des domaines de recherche encouragé par la CTI – Recherche en formation professionnelle
- utilité pour la formation professionnelle et intérêt pour le marché correspondant
- intérêt porté à la mise en valeur des connaissances
- intégration et participation active des praticiens de la formation professionnelle
- envergure interrégionale, voire internationale du projet
- interdisciplinarité
- rapport coûts/bénéfice
- expérience des chercheurs affectés au projet
- infrastructure et prestations directes du requérant

La publication des résultats de recherche, de même que les demandes de subsides à cet effet doivent faire l'objet d'une requête séparée auprès du comité directeur.

Le comité directeur procède à l'évaluation des projets de recherche. Si nécessaire, il peut ordonner des mesures complémentaires. Selon le montant budgété, la décision est prise par le président de la CTI ou par la CTI.

Les projets acceptés doivent être annoncés au Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE). Les chercheurs s'engagent à participer aux séances organisées par l'unité CTI – Recherche en formation professionnelle.

6. Calendrier

Jalon	Publication	Délai
1. Séance d'information sur l'unité CTI – Recherche en formation professionnelle	descriptif du domaine de prestation site internet	17.5.2000
2. 1er rapport d'activité	1er rapport	2/2001
3. 1ère réunion Recherche en formation prof.	dossier de réunion	2e semestre 2001
4. 2e rapport d'activité	2e rapport	2/2002
5. 2e réunion Recherche en formation prof.	dossier de réunion	2e semestre 2002
6. 3e rapport d'activité	3e rapport	2/2003
7. Peer Review avec les experts étrangers	rapport	6/2003
8. 3e réunion Recherche en formation prof.	publication	2e semestre 2003
9. Rapport final	rapport final	31.12.2003

Litterature:

Kiener, Urs (1999), La recherche sur la formation professionnelle en Suisse: grandes lignes d'un concept. Rapport d'expert. Dossier 58 de la CDIP, Berne.

