

Formation et professionnalisation Pour une nouvelle approche pédagogique de la formation universitaire

Samira HADJI

Faculté des Sciences de l'Education/Rabat

Article publié sur La Revue Marocaine de Psychologie <http://rmpsy.com>

Résumé

Sous l'effet des cadres de référence internationaux (processus de Bologne), les universités marocaines connaissent depuis plus d'une décennie des recompositions qui concernent aussi bien l'organisation, le curriculum, que le profil des diplômés. La professionnalisation des formations universitaires a connu une accélération dans le cadre de la réforme LMD. Réforme dont l'objectif est d'adapter davantage les formations aux emplois. L'offre de formation à visée professionnalisante doit garantir sa visibilité et sa pertinence pour répondre à la demande économique et à celle des étudiants. Or, le décryptage des procédures de création de ces formations démontre un certain déséquilibre dans l'adéquation des savoirs et des compétences développées au cours de la formation aux pratiques professionnelles. L'objectif de ce travail est de revenir sur les principes nécessaires à la réussite du processus de professionnalisation de la formation universitaire et de questionner l'approche et les modalités pédagogiques adoptées dans ces formations.

Mots-clés : Professionnalisation, concept de l'activité, pratiques professionnelles, compétences

La professionnalisation demeure aujourd'hui une réelle préoccupation dans le champ de l'éducation et de la formation au Maroc. En effet, on insiste dans les discours officiels sur l'importance et la nécessité d'élargir davantage la professionnalisation de l'offre de formation universitaire et d'articuler plus étroitement formation et travail, dans le but de développer des compétences et de finaliser davantage les apprentissages par rapport à une profession future. La vocation professionnelle de la formation universitaire, comme ailleurs, n'est pas nouvelle au Maroc, car depuis ses origines, la formation des médecins, relève d'une logique d'articulation forte avec les situations professionnelles. Il en va de même pour d'autres formations universitaires de type diplôme universitaire de technologie (EST).

Pourquoi souhaite-t-on autant, ces dernières années, professionnaliser l'offre de formation universitaire?

Rapprocher le système éducatif de la sphère professionnelle, favoriser l'insertion professionnelle des étudiants, mieux répondre aux besoins du marché du travail... sont autant de raisons évoquées pour justifier l'intention de professionnalisation. Ces raisons nous conduisent à constater que l'idée derrière cette visée professionnalisante relève d'une intention qui vise aussi bien une certaine régulation sociale.

L'émergence de nouveaux besoins en termes de savoirs et de compétences conduit à réinterroger les stratégies et les dispositifs de formation, les modèles didactiques, pédagogiques et les procédures de reconnaissance et d'évaluation des compétences.

La professionnalisation de l'offre de formation universitaire nécessite le respect d'un certain nombre de modalités qui incitent les milieux de la formation à s'intéresser à la dimension formative de l'activité et à ne plus séparer l'espace de formation de celui du travail, en les pensant dans le cadre d'un continuum d'ensemble qui visent la construction de compétences et la transmission de savoirs plus techniques et plus instrumentaux (R. Wittorski ; 2010). Pour ce faire, les universités doivent aujourd'hui concevoir et mettre en œuvre des situations formatives où la visée de la compétence est au centre des préoccupations didactiques et pédagogiques de l'ensemble des intervenants mobilisés dans ces formations universitaires (R. Wittorski, 2012).

Professionnaliser l'enseignement supérieur suppose de :

- ▶ Dispenser une formation en fonction des compétences requises par un emploi et d'allier formation et expérience professionnelle par le biais de stages.
- ▶ Etudier le contexte d'évolution d'un métier et ses normes professionnelles pour identifier les compétences à développer en formation.
- ▶ Diversifier les modalités pédagogiques,
- ▶ Prévoir des mises en situation propices au développement des compétences et des moments d'analyse de pratiques pour leur exploitation.
- ▶ Mettre en place une évaluation des compétences : évaluation des modalités d'action effectives des étudiants et non seulement une évaluation des savoirs.

Processus de professionnalisation, regard sur l'activité

Le concept de l'activité est l'objet de multiples développements (Sawchuk, Duarte & Elhammoumi, 2006). Les approches qui l'ont adopté dans la conceptualisation des processus de professionnalisation de l'enseignement supérieur sont multiples. On cite ici celle de Mezzena (2011) qui adopte le point de vue situé de l'activité, elle soutient une *construction immanente de la professionnalité*, dans laquelle les déterminations de l'activité sont à rechercher du côté de l'action elle-même. Analysant la construction de la professionnalité des étudiants, Mezzena met d'abord en évidence ce qui relève de l'expérience des étudiants en situation de stage, en insistant sur l'écart entre le prescrit et le réel. De ce point de vue, l'apprentissage du métier se fonde alors sur la découverte par l'étudiant de l'activité réelle, avec ses inévitables imprévus. Ce regard sur l'activité située décrit les déterminants de l'ensemble des situations du stage et les réalités de travail qui devraient être prises en compte dans les situations de formation proposées. Mezzena avance que le levier de la professionnalisation réside dans la possibilité offerte aux étudiants de distinguer ce qui relève de la prescription de l'action, forcément idéale, et ce qui tient aux forces qui déterminent cette action (Mezzena, 2011).

La reconnaissance de ces forces conduit les étudiants à accepter les limites de leur intervention, à reconsidérer leur responsabilité et celle des autres et à interroger ce qu'est être un bon professionnel (Huard, 2011). Le schème et la représentation fonctionnelle du réel et leur mise au travail constitue l'enjeu de la professionnalisation dont l'auteur met en évidence les processus par lesquels se restructurent ces systèmes de représentation. Du coup, c'est *l'activité développée par le sujet qui constitue l'objet* (Huard, 2011, p. 139). Confrontés aux concepts scientifiques, aux échanges de pratiques

avec d'autres professionnels, les étudiants pourront faire évoluer leurs représentations jusqu'à une potentielle restructuration (Huard, 2011). Pour approfondir la compréhension de l'utilisation du concept d'activité dans le processus de professionnalisation, nous revenons aux propositions de Rabardel (2005) qui présente l'activité selon un modèle duel (activité productive et constructive). Selon lui, l'action n'est pas subordonnée à la connaissance, avec un sujet qui agit, qui transforme le réel et lui-même, il y a d'un côté l'activité productive, mise en œuvre d'invariants, de l'autre la pensée constructive, qui reconstruit ceux-ci en allant toujours vers plus de généralisation. L'activité productive apparaît globalement, comme liée à la transformation du contexte, finalisée par le traitement immédiat des situations tandis que l'activité constructive est liée à la transformation du sujet, finalisée par le développement de ces propres compétences autrement dit l'activité productive mène le sujet vers une accumulation de compétences, d'habiletés, de savoirs tant dis que l'activité constructive le mène vers le développement, la réorganisation de la pensée et de l'identité (Citée in Huard, 2011). La pensée constructive constitue notamment l'espace des genèses instrumentales mobilisées ensuite dans l'activité productive, entre activité productive et activité constructive existe un plus ou moins grand recouvrement. L'approche par l'activité dans le champ de l'enseignement supérieur semble définir un certain nombre de couples conceptuels, dont le tableau suivant tente de résumer les termes,

Couples conceptuels des approches de la professionnalisation	
Sujet	Situation
Activité constructive	Activité productive
Représentation	Action
Formation instituée, dispositifs d'analyse	Expérience in situ
Développement	Fonctionnement
Connaissance généralisée	Compétence finalisée

Si le concept d'activité apparaît de nature à répondre à la complexité du processus de professionnalisation, il convient alors de faire le choix d'un modèle qui intègre les différents éléments soulignés comme importants par les auteurs suscités. En outre, en inscrivant les travaux sur la professionnalisation dans les contextes de formation, on prend en compte la construction du sujet. Il s'agit ainsi de concevoir un sujet en formation entre des modes de significations qui se combinent et s'opposent en lui. Une formation professionnalisante doit ainsi s'organiser à travers différentes situations qui dialoguent (comme le dialogue cours-stage par exemple) pour permettre la mise en place des conditions favorables à la réussite du processus de professionnalisation. L'approche dialogique semble de nature à permettre de prendre en compte la complexité de la professionnalisation. Développer la compréhension des processus sous cet angle nécessite de développer une conception du dialogue avec les praticiens, d'une part pour analyser les pratiques professionnelles afin de déterminer les compétences liées à l'ensemble de ces pratiques et d'autres part pour déterminer comment renforcer le rôle du stage dans le développement de ces compétences et dans la construction des représentations du futur métier chez les étudiants.

Problématique et choix méthodologique

Le présent travail opte pour une perspective qui vise à développer une conception du dialogue avec les praticiens, afin d'étudier le contexte d'évolution du métier de psychologue du travail et ses normes professionnelles pour connaître aussi bien les domaines de pratiques professionnelles que les compétences liées à ces domaines. La connaissance des compétences liées aux pratiques professionnelles d'un métier est fondamentale, elle contribue à structurer la formation de base, à faciliter l'orientation professionnelle des étudiants, à répondre correctement aux besoins des organisations et à assurer des interventions de qualités. Elle contribue aussi au développement du dialogue avec le sujet concerné (l'étudiant) à travers le retour sur son vécu dans les périodes de stages : les activités effectuées, l'encadrement dans le milieu professionnel, la cohérence entre le programme de formation et les problématiques rencontrées dans les milieux professionnels afin d'identifier si il y a des améliorations à effectuer sur le programme de la formation Master spécialisé : psychologie du travail, management des relations humaines et communications organisationnelles lancé en 2011 à la faculté des sciences de l'éducation dans le cadre du projet européen Tempus (MPTUM) en vue bien développer les compétences convenables à ce métier. Ce travail cherche à porter des éléments de réponses aux questions suivantes :

- Quels sont les domaines de pratiques professionnels d'un psychologue du travail ?
- Quelles compétences doivent-ils maîtriser de façon générales et plus particulièrement en relation avec chacun des domaines de pratique dans lesquels ils sont appelés à travailler ?
- Est ce que le programme de formation disponible actuellement aide les étudiants à développer les compétences requises?
- Est-ce que le stage dans le milieu professionnel aide les étudiants à développer les compétences visées?
- Quel est le rôle du programme enseigné et du stage assuré dans le milieu professionnel dans la construction d'une identité professionnelle chez les étudiants?

Le choix méthodologique adopté dans ce travail est constitué d'une démarche pédagogique de cinq étapes :

Etape 1 . Détermination des activités du psychologue du travail à travers l'analyse documentaire

Dans cette première démarche pédagogique, on a procédé à une analyse documentaire des ouvrages de base de la discipline¹, le cahier des charges de la formation du master et

1

► Levy-Leboyer, C., & J.C. Spérando (1987). *Traité de psychologie du travail*. Paris: P.U.F.

les maquettes de quelques masters professionnels européens de la même discipline (Universités Pierre Mendès de Grenoble, Université Paris 8, Université Libre de Bruxelles) dans le but de déterminer les activités de ce métier avant de les valider avec les professionnels. Suite à cette analyse documentaire, on a soulevé que le psychologue du travail est un professionnel qui doit être en mesure (selon sa formation) de prendre en charge différentes activités :

1. Conduire des opérations de recrutements en utilisant notamment les techniques disponibles en psychométrie,
2. Améliorer le contexte physique du travail,
3. Réaliser des démarches d'accompagnement destinées à des personnes qui éprouvent des difficultés d'insertion. Ces démarches d'accompagnement peuvent également être mises en œuvre au niveau du développement de carrière,
4. Travailler à la conception de dispositifs d'évaluation (entretien annuel) et à la construction d'outils adaptés (construction de référentiels de compétences).
5. Etablir des diagnostics organisationnels (structurels, culturels, aussi sur la question de motivation, d'implication au travail, de fonctionnement des groupes, de relations intergroupes) en vue de favoriser des changements.
6. Animer des stages de formation psychosociologique pour améliorer les capacités relationnelles des salariés (formation à l'écoute, à l'accueil, au travail en groupe.)
7. Traiter des relations professionnelles (relation avec les partenaires sociaux)
8. Réaliser pour l'organisation des enquêtes à l'orientation interne (auprès des clients) et de traiter des résultats, notamment par des méthodes statistiques,
9. Intervenir sur des questions de santé au travail, de comportements antisociaux au travail, de risque ou de gestion de situations conflictuelles,
10. Concevoir, et mettre en œuvre l'évaluation d'un programme de prévention des Risques psychosociaux : prévention primaire (dispositif d'écoute et système d'alerte), prévention secondaire (interventions en période de crise avec organisation d'un groupe de pilotage mobilisant tous les acteurs concernés en

-
- Morin, E. (1997). *Psychologies au travail*, Boucheville (Québec, Canada).
 - Dolan S., Lamoureux G. & Gosselin E. (1996). *Psychologie du travail et des organisations*. Montréal, Gaëtan Morin.
 - Bernaud J.L. & Lemoine C. (2007). *Traité de psychologie du travail et des organisations*. Paris, Dunod, 2^e édition.
 - Hoc, J.M. & Darses, F. (2004). *Psychologie ergonomique : tendances actuelles*. Paris : PUF
 - Brangier E, Lancry A & Louche C (2004). *Les dimensions humaines du travail : théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations*. Presses Universitaires de Nancy.
 - Louche, Claude(2003). *Psychologie sociale des organisations*. Paris : A. Colin, DL 2003,
 - LEPLAT, J., & CUNY, X. (1977). *Introduction à la psychologie du travail*. Paris : P.U.F., Collection SUP Le Psychologue.
 - Louche, Claude (2007). *Introduction à la psychologie du travail et des organisations*. Paris : A. Colin,
 - Durand-Delvigne, A., Desombre, C., & Verquerre, R. (2008). *Psychologie du travail et des organisations : des savoirs au service de l'action*. Collection Travail & organisation, ISSN 1767-3216 (Vol. 1-1). Nancy: Presses universitaires de Nancy
 - Karnas G. (2009). *Psychologie du travail*. Paris, PUF. Que Sais-je ? 2^e édition.

interne et en externe), prévention tertiaire (accompagner, orienter, réaménager les postes des personnels en souffrance),

11. Gérer des opérations de formation (de l'analyse des besoins jusqu'à l'évaluation finale),
12. Transposer la méthodologie de conduite de projets pour des projets en RH (ex. : construction d'une cartographie des emplois),

Etape 2 : Détermination des domaines de pratiques professionnelles du psychologue du travail

En se référant aux activités déterminées dans l'étape 1 et aussi à des références de la discipline², on a dégagé cinq domaines de pratique professionnelle :

1. Le recrutement et la sélection (évaluation des potentiels),
2. Le diagnostic organisationnel,
3. La formation du personnel,
4. La gestion des carrières et des compétences,
5. La santé psychologique au travail,

Le principal critère dans la détermination de ces domaines était pour nous la présence d'un objet d'intervention dûment identifié, à propos duquel il existe une littérature scientifique et professionnelle apte à fonder une pratique en psychologie du travail.

Etape 3 : validation des domaines de pratiques avec les professionnels

L'objectif de cette étape est de valider les domaines de pratique déterminés dans l'étape 2 avec des psychologues qui exercent dans les organismes suivants : la sûreté nationale, la gendarmerie royale, l'office national des chemins de fer, l'office national de la formation professionnelle et de la promotion du travail, l'agence nationale de la promotion de l'emploi et des compétences, ministère de la santé plus les psychologues qui travaillent dans des bureaux de consulting. L'échantillon a été constitué de 21 psychologues.

Les questions déterminées dans cette étape sont comme suit :

1. A votre avis est ce que les domaines de pratique professionnelle de cette liste (liste déterminée dans l'étape 2) font partie du métier du psychologue du travail ? le mode de réponse était le choix entre non et oui et de justifier si la réponse est non
2. Est ce qu'il y a d'autres domaines qu'on doit ajouter à cette liste ? Oui ou non, si oui citez-les Svp

-
- Louche, Claude (2007). *Introduction à la psychologie du travail et des organisations*. Paris : A. Colin,
 - R. FOUCHER, G. BARRETTE, S. Jean et M. SOMARD(2000) « *ce que font les psychologues travaillant dans le milieu professionnel : résultats d'un sondage effectué au Québec au tournant du XXI siècle* », Revue québécoise de psychologie 21 (3) p 15-36
 - R. FOUCHER, G. BARRETTE, S. Jean et M. SOMARD(2002) : *une recherche empirique sur les compétences des psychologues en milieu du travail*, in N. Delobbe et G. Karnas et C. Venderberghe (Eds) ; *Evaluation et développement des compétences au travail* Actes du 12^{ème} congrès de psychologie du travail et des organisations. Vol 1 . Presse Universitaire de Louvain p 63-72

3. Quel est le degré de pratique de ces domaines dans votre vie professionnelle ?
Le mode de réponse à cette question était sur une échelle de 3 points allant de Jamais pratiqué à pratiqué tout le temps

Les résultats

Tableau1 : Validation des domaines de pratiques professionnelles avec les professionnels

Domaines de pratique professionnelle	Nb Oui	Nb Non	Justification du Non
recrutement et la sélection	21	0	
diagnostic et développement organisationnel	21	0	
formation du personnel	21	0	
gestion des carrières et des compétences	21	0	
santé psychologique au travail	3	18	► La santé psychologique au travail doit être assurée par un psychologue clinicien ► Les organismes au Maroc sont encore très loin de cette culture Et le psychologue du travail au Maroc à d'autres pratiques à développer.

Q2 / Les domaines ajoutés par les professionnels

Les domaines ajoutés par les psychologues interviewés (précisément les psychologues du secteur privé (bureaux d'études) sont le coaching professionnel et le développement personnel.

Tableau 2 : Degré de pratique des domaines professionnels

Domaines de pratique professionnelle	Jamais pratiqué	Pratiqué de temps à autre	Pratiqué tout le temps
Recrutement et sélection	00	08	13
Diagnostic et développement organisationnel	00	21	00
Formation du personnel	00	07	14
Gestion des carrières et des compétences	00	13	08
Santé psychologique au travail.	18	03	00

Les résultats mentionnés dans le tableau 2 montrent que les domaines fortement pratiqués sont 3: le recrutement et la sélection, la formation du personnel et la gestion des carrières et des compétences (pratiques RH); par contre le domaine de la santé psychologique au travail est le domaine le moins pratiqué. Ce domaine renvoie à un autre domaine de pratique pour la majorité des psychologues interviewés; il faut souligner l'importance de ce domaine de pratique professionnelle à la fois en tant qu'enjeu social lié à un ensemble de changements socioéconomiques et organisationnels et aussi en tant qu'un domaine de pratique en expansion dans les travaux en psychologie du travail et des organisations à l'échelon mondial. Dans ce cadre, on doit souligner la distinction entre le champ de pratique d'un psychologue du travail et d'un psychologue clinicien dans le domaine de la santé.

Etape 4 : Détermination des compétences spécifiques aux domaines de pratique professionnelle par les professionnels

Dans cette étape une question a été posée aux professionnels afin de déterminer les compétences spécifiques liées à chaque domaine de pratique professionnelle. Le tableau 3 présente les compétences citées par les professionnels. A signaler que ce tableau a été complété en se référant aux documents cités ci-dessus après discussion et validation avec les professionnels.

Tableau 3 : Compétences spécifiques aux domaines de pratique professionnelle

Domaines	Capacités et savoir faire associés
Recrutement et sélection	• Appliquer efficacement les techniques de recrutement choisies (tests psychotechniques, centres d'évaluation, entretien structuré). • Choisir ou concevoir des techniques de sélection adaptées aux catégories de postes à pourvoir • Former à l'utilisation des méthodes et des techniques choisies. • Se servir des moyens appropriés pour susciter plus de candidats • Evaluer l'efficacité des moyens utilisés en regard des résultats atteints, Et ajuster la démarche utilisée en cas échant. • Evaluer les exigences des postes pour lesquels une évaluation de candidats doit être faite (compétences requises, attentes spécifiques) • Analyser le besoin de l'organisation en matière de sélection et d'évaluation du potentiel sur le plan stratégique et opérationnel....
Diagnostic et développement organisationnel	• Choisir, adapter ou élaborer les instruments de collecte d'information pertinents et adéquats au plan métrique et les administrer convenablement • Analyser l'information recueillie avec rigueur, constance, objectivité • Transmettre des rapports rédigés avec rigueur et objectivité • Respecter le caractère confidentiel de l'information • Evaluer les aspects de l'organisation nécessaire à l'élaboration du plan de développement • Offrir un soutien aux personnes touchées par le changement • Evaluer la performance de l'organisation ou des équipes de travail (absentéisme, satisfaction, engagement au travail...) • Evaluer les facteurs psychologiques susceptibles d'influencer la réussite du processus de changement.
Formation du personnel	• Identifier les besoins de formation, • Traduire les besoins en objectifs • Elaborer un plan de formation • Concevoir, mettre en place et suivre des plans de formation annuels • Concevoir des outils et modules pédagogiques • Animer des séquences pédagogiques • Elaborer des outils d'évaluation « à chaud » et « à froid » des formations.
Santé psychologique au travail	• Analyser les conditions de travail qui peuvent atteindre l'équilibre entre vie au travail et vie hors travail. • Evaluer le degré du stress produit par le contexte de travail (style de leadership, tensions, charge de travail, ambiguïté et conflit dans les rôles • Renforcer le soutien psychologique (appartenance sociale qu'offre le milieu de travail, la reconnaissance...) • Intervenir auprès des gestionnaires dans le rôle de conseil • Identifier les personnes à risques

Etape 5 : Evaluation du stage, des modules majeurs et recommandations

1. Evaluation du stage

Le stage est souvent conçu comme un complément de la formation, apportant de nouvelles connaissances. Il reste clairement un moyen d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences, d'avoir une première idée du monde du travail. Les stages dans le milieu professionnel aident les étudiants à confronter les savoirs et savoir faire transmis à l'université à la réalité du terrain. L'action de l'étudiant l'amène à s'ouvrir à d'autres types d'apprentissages plus fractionnés et progressifs, à acquérir de nouveaux comportements adaptés aux milieux professionnels et à actualiser les savoirs transmis dans des situations réelles. Le stage joue un rôle dans l'expérience acquise en situation de travail et sur la professionnalisation individualisée de chaque étudiant qui apprend de son expérience avant même sa première insertion professionnelle (Bourassa, Serre, Ross ; 1989). Il favorise la formation de la personne en donnant à l'étudiant l'occasion de faire des choix éclairés et de rendre son action plus efficace (St-Arnaud ; 1996) et acquiert une maturité professionnelle lui permettant de préciser un projet d'avenir plus réaliste. Le stage agit comme un processus d'actualisation, d'objectivation et d'ancrage par la mémorisation des représentations de situations professionnelles différentes. Les expériences acquises aident l'étudiant à dépasser ses peurs et à renforcer ses atouts personnels, un renforcement des attitudes et une auto-organisation indispensables pour la suite. L'objectif de cette étape est d'évaluer le vécu des étudiants en tenant compte de l'importance de ce vécu et aussi évaluer les modules majeurs enseignés dans les 3 semestres.

Après le stage effectué dans le milieu professionnel (stage de 640 heures obligatoire en S4), un questionnaire a été adressé à l'ensemble des étudiants de la 2^{ème} année (23 étudiants), Les résultats de ce questionnaire sont présentés dans le tableau 4.

Tableau 4 . Evaluation du stage

Items	Oui	Non
Avoir un encadrant dans le milieu professionnel	23	00
Avoir un encadrant psychologue	03	20
Assurer toute la masse horaire obligatoire du stage	21	02
Acquérir des nouvelles choses	20	03
Nouer des relations dans le milieu de stage	21	02
Mieux comprendre les domaines de pratique professionnelle du psychologue du travail	19	04
Approfondir les savoirs acquis durant la formation	20	03
Acquérir les compétences nécessaires au métier du psychologue du travail	19	04

La lecture de ce tableau montre que le stage dans le milieu professionnel reste toujours un vécu et une expérience positive pour les étudiants, c'est une occasion pour développer des représentations relatives à l'identité du psychologue de travail, .Le stage serait l'occasion de confronter les savoirs et savoirs faire acquis pendant la formation aux situations professionnelles rencontrées et de développer les compétences nécessaires à la pratique de leur futur métier. La lecture de ce tableau, montre aussi un manque considérable des psychologues du travail dans les milieux professionnels. Ce qui nous pousse à s'interroger, est ce que ce stage donne l'occasion aux étudiants à

confronter aussi bien les acquis en formation aux pratiques professionnelles du psychologue du travail que la possibilité de garantir des mises en situations qui vont aider l'étudiants à développer les compétences nécessaires à ce métier. L'apprentissage d'un métier se fonde sur la découverte par l'étudiant de l'activité réelle. Devant ce manque d'encadrant/psychologue est ce qu'on peut dire que ces étudiants ont réussi à développer des compétences et à construire des représentations qui vont les aider à développer une identité professionnelle?

Evaluation des modules majeurs

Un focus groupe a été réalisé auprès des étudiants pour évaluer les 6 modules majeurs enseignés dans les semestres 1, 2 et 3. Les questions étaient autour du plan des cours, la clarté des objectifs, la disponibilité des références, le fil conducteur entre l'ensemble des modules enseignés, la clarté des contenus, l'utilisation des études de cas, des exercices dans les milieux professionnels et des travaux pratiques au cours de la formation. Le focus groupe réalisé était une occasion pour revenir sur l'expérience du stage. Le manque de psychologues du travail dans les milieux professionnels et l'encadrement de la majorité des étudiants par des responsables RH a causé une confusion dans la détermination des limites entre ces deux pratiques professionnelles. La question majeure est, quelle conception donne-t-on au stage dans les formations universitaires à visée professionnalisante? Est-ce qu'on demande aux étudiants d'effectuer des stages juste pour dire qu'on a inclus le stage dans le parcours de formation ou le stage est une exigence conçue dans une démarche pédagogique bien déterminée?

Pour les modalités pédagogiques adoptées par les enseignants, on a soulevé à travers les déclarations des étudiants un manque de la diversification des modalités pédagogique et l'absence totale dans quelque éléments de modules majeurs de la notion des exercices et des études de cas ; ce qui signifie que l'approche pédagogique adoptée par les intervenants mobilisés dans cette formation à visée professionnalisante n'est pas homogène dans la conception et la mise en œuvre des situations formatives où la visée de la compétence doit être au centre des préoccupations didactiques et pédagogiques de l'ensemble des intervenants.

Les problèmes et les difficultés exprimées par les étudiants sont résumés dans le tableau 5, selon lesquels on a suggéré des recommandations (voir le même tableau).

Tableau 5. Problèmes et difficultés exprimées par les étudiants et plus les recommandations

Problèmes, difficultés	Recommandations
Programme chargé	• Supprimer le module psychologie sociale et le remplacer par un seul élément sur la psychologie sociale des organisations • Dispatcher équitablement les modules sur les 3 semestres
Contenus très théorique dans quelques éléments de modules	• Renforcer les apprentissages par des mises en situation, des études de cas et des exercices dans le milieu professionnel, • Faire appel à des professionnels pour animer des séminaires.
Problème de méthodologie	• Introduire un élément de module sur la méthodologie d'intervention en psychologie du travail
L'insuffisance / absence des psychologues qui encadrent les étudiants dans le milieu professionnel	• Faire un recensement des psychologues qui exercent dans le secteur privé et public

	• Chercher des psychologues qui acceptent d'être des psychologues référents pour les étudiants
Redondances parfois dans les contenus enseignés.	• Doter l'ensemble des intervenants par le cahier des charges de la formation, • Programmer des réunions au début de chaque semestre pour discuter et parler des objectifs liés à chaque élément de module.
Manque des professeurs de la spécialité dans l'équipe pédagogique	• Renforcer l'équipe pédagogique par des professeurs de la discipline.

Conclusion

La professionnalisation dans l'enseignement supérieur interpelle la formation dans ses processus et ses modalités pédagogiques. Il s'agit de préparer les étudiants à occuper un emploi, entrer dans une profession, acquérir un métier, développer des compétences, construire une identité professionnelle...l'hypothèse de base est que former n'est pas seulement faire assimiler des savoirs (qui seront ultérieurement appliqués) mais faire apprendre à agir de façon durablement efficace dans des situations professionnelles à travers le développement des compétences (*Mezzena*). L'apprentissage est abordé dans le processus de professionnalisation du point de vue de développement des compétences par une mise en activité, dans sa double composante productive et constructive (*Astier & Huard*). Elle suppose également de penser la formation par finalité d'action. Or, on pense encore la formation universitaire par apports disciplinaires. Une formation universitaire à visée professionnalisante doit, en outre, s'appuyer sur une analyse préalable du travail réel et d'un dialogue avec les professionnels afin d'identifier et de valider les pratiques professionnelles et les compétences liées à ces pratiques. Professionnaliser suppose aussi une diversification des modalités pédagogiques, au delà du savoir enseigné, les compétences ne s'enseignent pas, loin de constituer des énoncés, elles sont considérées comme étant des modalités d'action en situation. La professionnalisation nécessite aussi de mettre en place une évaluation des compétences, ce qui demande une évaluation des modalités d'action effectives des sujets et non seulement une évaluation des savoirs. Cela conduit à partager la conception de la formation avec les milieux professionnels tout en faisant évoluer le métier d'enseignant universitaire. Un enseignant capable d'élaborer des situations problèmes, de développer l'analyse de pratiques et les compétences correspondantes. Aussi les étudiants d'un cursus aux finalités professionnelles sont appelés à développer une capacité réflexive et opérationnelle par rapport à leur action. Réussir la professionnalisation nécessite de garantir les conditions effectives pour arriver à l'**articulation** entre des espaces traditionnellement disjoints : Articulation entre formation et travail, théorie et pratique, savoir et action et favoriser un aspect pédagogique opératoire de la formation vers et par des activités et contenus professionnels (*R. Wittorski ; 2010*), sans oublier le rôle primordial de la conception pédagogique accordé au stage dans le processus de professionnalisation des formations universitaires.

Bibliographie

Astier, P. (2008). La professionnalisation comme intention, comme processus et comme légitimation. *Savoirs*, 24, 63-69.

Agulhon C. (2007), « La professionnalisation à l'université, une réponse à la demande sociale », *Recherche et Formation*, n° 54, **pages** 11-27.

Barbier J.M. (2005). Voies nouvelles de la professionnalisation. In M. Sorel et R. Wittorski (éd.). *La professionnalisation en actes et en questions*. Paris : L'Harmattan, **pages** 121-134.

Crahay Marcel (2006) « Dangers, incertitudes et incomplétude de la logique de la compétence en éducation » *Revue française de pédagogie*, N° 154 **pages** 97- 110

Chauvigné Christian et Coulet Jean-Claude (2010) « L'approche par compétences : un nouveau paradigme pour la pédagogie universitaire ? » *Revue française de pédagogie* , **pages** 15-28

Chauvigné Christian et Lenoir Yves (2010) « Les référentiels en formation : enjeux, légitimité, contenu et usage », *Recherche et Formation* N°67 , **pages** 9-14

Cros Françoise et Raisky Claude (2010) « Référentiel » *Recherche et Formation* N°67 , **pages** 105-116

Demazière Didier (2009) « Postface : Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation ? » *Formation emploi* N° 109, **pages** 83-90

De Ketele Jean-Marie (2010) « La pédagogie universitaire : un courant en plein développement » *Revue française de pédagogie* N°172 : **pages** 5-13

Giret, J.-F. S. Issehnane (2012° , " L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur " *Formation emploi* N° 117 , **pages** 29-47

Huard, V. (2011). L'approche par compétences : essais de modélisation dans le master « métiers de l'éducation et de la formation ». *Education permanente*, 188, 131-146.

Marcyan Yannick (2007) « La construction des diplômes professionnalisés à l'Université , L'exemple de l'université Nancy 2 » *Formation et recherche* N°54 , **pages** 29-45

Mezzena, sylvie (2011) : La réflexivité dans l'action : enjeux pour la professionnalisation des travailleurs sociaux ». *Revue suisse de travail social*, 10 (1)

Pastré P. (2002). « L'analyse du travail en didactique professionnelle », *Revue française de pédagogie*, n° 138, **pages** 9-17.

Sawchuk Peter, Duarte Newton , Elhammoumi Mohamed (2006): *Critical Perspectives on Activity: Explorations Across Education, Work, and Everyday Life*, Cambridge University Press

Sorel Maryvonne (2008) « À propos de la professionnalisation : le retour du sujet... », *Savoirs*, n° 17, **pages** 37-50.

Sorel M. (2005). Alors, professionnaliser par la formation ? In M. Sorel et R. Wittorski. « *La professionnalisation en actes et en questions*. Paris : L'Harmattan, **pages** 159-170.

Wittorski Richard (2008) « La professionnalisation », *Savoirs*, n° 17, **pages** 9-36.

Wittorski Richard (2012) « La professionnalisation de l'offre de formation universitaire : quelques spécificités » *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 28-1 | **pages** 2-11