

DES EXPRESSIONS POLYSEMIQUES : «INDIVIDUALISATION», « PERSONNALISATION» DE LA FORMATION Essai de décryptage

Article écrit par Didier Possoz et extrait de l'AFP N° 114 publié en 1991

Pour se situer : Un pèlerinage aux sources

Le discours sur la formation, en ce début de décennie 90, dominant dans les champs de «la gestion des ressources humaines» (et donc de celle – «prévisionnelle» - des compétences), d'une part, et du traitement social de l'accessibilité – ou de l'exclusion? – à l'emploi, d'autre part, est dominé par l'utilisation de l'expression «individualisation de la formation»

Cette préoccupation d'individualisation traverse, logiquement, les travaux relatifs à l'émergence et au développement, sur les marchés de la formation, des nouvelles technologies de communication¹. Afin de s'en tenir à **l'objet de cette contribution – définir ce dont on parle lorsqu'on recourt au terme «individualisation» appliqué à la formation** -, il convient de souligner, en préalables quelques facteurs sous-jacents, déterminants, qui ne seront pas ici davantage analysés.

C'est ainsi qu'il est banal de poser comme postulat que le courant moderne de pensée porteur de «l'individualisation» peut trouver ses sources non seulement en interrogeant le contexte économique et social dans lequel il s'inscrit et qui explique en grande partie la prégnance aujourd'hui attachée à l'individualisation dans le discours sur la formation ; mais encore en analysant l'histoire de son utopie créatrice, qui permet de mieux appréhender sa teneur idéologique et de comprendre l'apparition de références à la « personnalisation », actuellement émergentes.

Il est probable que les quelques-uns qui, dans le milieu des années 70, ont forgé le terme «individualisation» - appliqué à la formation – ne se doutaient pas de son fulgurant succès, sensiblement accru depuis 1985², aussi bien en formation continue qu'en formation initiale.

Ceux-là, pour les nommer, s'appellent³ D. Hameline et militants du système des unités capitalisables⁴. Ils traitent de la pédagogie (individualisée) par les objectifs,

¹ Cf. P. Chevalier – **Multimédia et formation : des mots et des concepts**. Centre Inffo/Oravep/Cnam C2F, 1990.

² La première édition d'«**Individualiser la formation : Approche thématique par mots clés**» (ADEP Editions janvier 1988) était établie sur la base de 180 références bibliographiques, datées de 1967 à 1987. La seconde édition – en cours d'élaboration – fera référence (sans prétendre à l'exhaustivité) à 150 articles ou ouvrages supplémentaires parus depuis 1988 !

³ Sous réserve d'une recherche historique plus approfondie sur l'émergence d' «individualisation»

⁴ Cf. D. Hameline – Les objectifs pédagogiques en formation initiale et en formation continue. ESF, 1979 - Ministère de l'Education nationale - Compte rendu du séminaire des responsables académiques, unités capitalisables des 25-26 octobre 1977 : rythme variable et individualisation. ADEP, 1978 - Ateliers inter-académiques unités capitalisables - 2 – **La pédagogie des unités capitalisables : difficultés et perspectives de l'individualisation**. ADEP, 1978 – 1979. ADEP – 1978. Centre de ressources et pédagogie individualisée.

elle-même issue, en France, des actions collectives de formation⁵ conçues à partir de 1964 par le CUCES de Nancy (B. Schwartz ; A. Elie et quelques autres), dans le bassin ferrifère lorrain et dans le bassin minier du Nord-Pas-de-Calais.

Relire leurs écrits de cette époque conduit à considérer certains textes plus récents comme ayant davantage une fonction d'appropriation et de communication de l'idée d'individualisation qu'une portée créative d'approfondissement du sens ou de la praxis !

Cet apport initial a été considérablement enrichi au cours des années 80, par la recherche pédagogique menée sur le thème du «Comment apprend-on ?» («profils d'apprentissage» et «gestes mentaux»; «éducabilité cognitive»; «maïeutique»; ...), et ce tant en formation continue qu'en formation initiale, où l'accent est surtout mis sur la «pédagogie différenciée», le «soutien»...

On ne s'appesantira pas, ici, sur le glissement sémantique opéré entre-temps, des années 60 («actions collectives») aux années 10 («individualisation»), en passant par les années 70 («unités capitalisables»).

Il ne nous appartient pas non plus de nous interroger sur les raisons essentielles qui fondent l'hégémonie de l'expression «individualisation» dans les discours – et parfois même dans les pratiques – de formation, raisons qui sont décelables dès lors que l'on procède à des études prospectives sur le devenir de la formation, ou que se confrontent les chercheurs en sciences humaines et sociales.

Notre objet vise à tenter d'explicitier le sens du terme «individualisation», polysémique car porté par des instances et des acteurs nombreux, selon des enjeux parfois contradictoires, dans un débat souvent malaisé à suivre car chacun met derrière cette notion une ou des significations rarement explicitées.

A cette fin, une définition sera proposée et seront examinés ses champs d'application, avant que ne soit discuté le concept, par certains, préféré, de «personnalisation».

Définition de l'individualisation⁶

La notion d'«individualisation» est placée au centre des pré-occupations convergentes des responsables de la gestion de la ressource humaine ou du

⁵ A. Elie – **Action de formation dans le bassin ferrifère lorrain**. *Revue Education permanente* n° 1, 1969.

⁶ Parmi les nombreuses publications portant sur ce thème, citons comme référence : Ministère de l'Education nationale : **individualiser la formation**, ADEP, Ed. 1985, ADEP : **formations individualisées**, *Courrier de l'ADEP* n° 74-1985. (en particulier les articles de C. Dartois «**Individualiser la formation ?**», de B. Aumont et P.M. Mesnier «**Les rôles des formateurs dans dispositif d'apprentissage individualisé**». - R. Kastler et alii : **L'individualisation de la formation : - changer de pédagogie – transformer des systèmes**, ministère de l'Education nationale, 1988.- D. Possoz : **Individualiser la formation : «Approche thématique par mots clés**» ADEP, Ed. 1988 - C. Cavet – **Formation individualisée : fiches méthodologiques** et A. Mor – **A l'usage des concepteurs et des formateurs**, Cafoc, CRDP de Lyon, 1988.

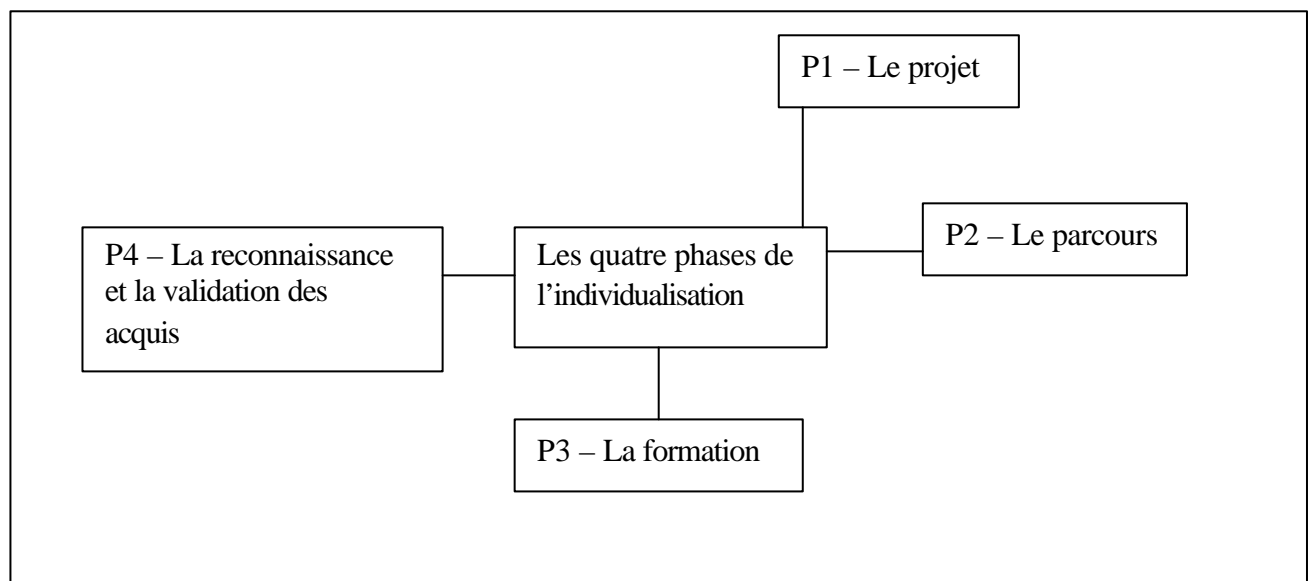
traitement social du chômage, d'une part, des ingénieurs éducatifs d'autre part, confrontés à la double nécessité :

- d'améliorer l'efficacité de la formation, au moment même où un phénomène de massification affecte cette dernière : réduire les coûts et les délais, cibler davantage les objectifs, adapter les moyens et les mettre en synergie avec les projets visés, accroître la motivation des sujets ;

- de concevoir des réponses, en terme de formation, aux « besoins » et contraintes des demandeurs et dégager ainsi un thème fédérateur aux innovations pédagogiques.

A l'interface de ces deux aspects – parfois contradictoires – de l'approche-formation, on trouve la notion d'autonomie (*), requise non seulement dans l'apprentissage de nouvelles connaissances ou métiers et qualifications, mais aussi dans certaines formes d'organisation du travail.

(*) «**Autonomie**» peut être ici définie sinon comme le degré maximum sur l'échelle d'(in)dépendance de l'apprenant par rapport au détenteur du savoir (le formateur), du moins comme la capacité de l'apprenant à choisir et utiliser par lui-même les ressources mises à sa disposition pour définir son projet, tracer et suivre son itinéraire, s'approprier savoir et savoir-faire, évaluer ses acquis.



Ainsi **l'approche managériale** conduit à appréhender l'individualisation de la formation comme une **technologie** visant à assurer l'optimisation des coûts et l'amélioration de l'efficacité.

L'approche psychopédagogique situe l'individualisation de la formation comme **attitude** centrée sur le sujet, à qui il s'agit de donner les moyens de passer de l'état de consommateur d'une offre construite a priori à l'autonomie dans la conduite de sa formation, fondée sur des situations d'apprentissage appuyées sur les recherches menées en termes de «développement cognitif» de chaque personne.

La démarche et les méthodes d'individualisation visent donc à donner à l'individu en formation les moyens de s'approprier et de maîtriser l'évolution de son itinéraire – adapté à son projet – de ses (capacités d'apprentissages) et l'évaluation des compétences acquises, aux fins de transfert efficace en situations de vie professionnelle et sociale.

Elles sont conçues de telle sorte que puissent être élaborées à tout moment des réponses adaptées à chacun, en termes de formation, aux questions posées par un individu ou une organisation en terme de qualifications et de compétences.

Champs d'application

D'avantage que la différence d'approches (managériales-technologiques ou psychopédagogiques-attitudes) de la formation, les champs d'application de la notion d'«individualisation de la formation» sont porteurs de polysémie et de confusion.

En effet, la formation, ici, peut-être décomposée en quatre phases distinctes, correspondant à des segments de marché ou à des fonctions et produits distincts. Ces quatre moments identifiables sont relativement autonomes les uns des autres, notamment du point de vue de l'individualisation, et sont susceptibles de donner lieu, pour chacun d'entre eux, à des démarches, méthodes, pratiques individualisées, sans pour autant que les autres phases ne soient traitées par les opérateurs.

Seule une approche systémique s'attache à prendre en compte chaque phase, et leurs interactions fonctionnelles.

L'individualisation du projet (P1)

Il est entendu qu'une formation, dès lors qu'elle est conçue comme un «investissement», s'inscrit dans une démarche consciente, réfléchie, de l'organisation et/ou de la personne qui décide, à un moment donné, compte tenu d'un problème particulier à résoudre, de s'engager dans une action de formation considérée comme un moyen et non comme une fin en soi, liée à des intentions, finalités ou objectifs plus ou moins précis assignés à cette action, qui a un coût et dont sont attendus des effets.

L'individualisation, ici, s'attache à aider à l'émergence du projet, à sa formalisation et à la recherche des solutions les mieux adaptées au problème à résoudre.

Il s'agit d'un acte de diagnostic⁷, qui ne se solde pas nécessairement par la préconisation d'une formation: d'autres solutions plus efficaces peuvent – le cas échéant – être découvertes.

⁷ R. Grandseigne – **Le diagnostic éducatif et culturel in MEN** « individualiser la formation » (op. cité)

Les prestations de service attachées à cette phase, centrées – pour pouvoir être qualifiées « d'individualisées » - sur l'aide à la résolution des problèmes précis que rencontrent telle organisation ou tel individu, relèvent :

- du conseil, du diagnostic ;
- de l'accueil-information ;
- du bilan personnel et professionnel ;
- de l'orientation ;
- de la reconnaissance/validation des acquis.

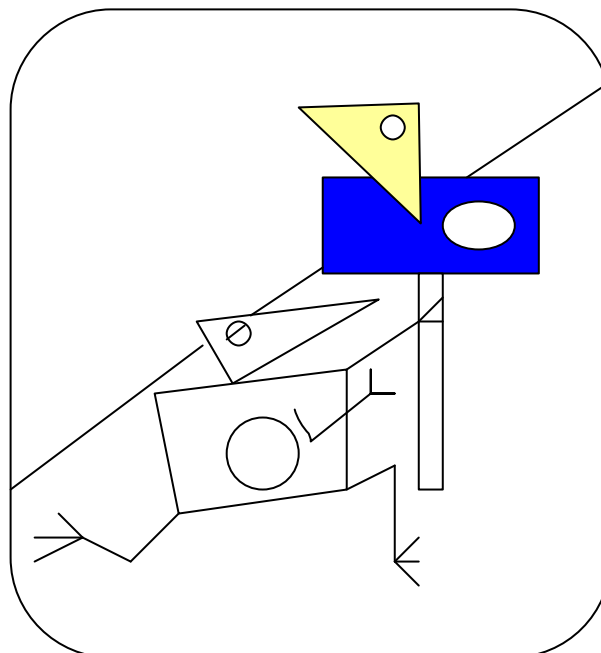
Ces fonctions peuvent être autonomes, voir indépendantes, déconnectées des phases suivantes, qui ne seront pas nécessairement individualisées. Il appartient alors au sujet de la formation, autonome, d'opérer par lui-même les liens entre cette phase et les suivantes.

Il peut également être accompagné dans ses démarches par la mise en place d'un dispositif de suivi, de coordination, de référence, d'accompagnement... visant à assurer une certaine cohérence d'ensemble, entre l'identification de son projet et sa confrontation permanente à l'action de formation et à ses résultats.

L'individualisation du parcours (P2)

La réalisation du projet de formation est concrétisée par l'établissement et le suivi d'un chemin qui vise à permettre d'atteindre l'objectif assigné à la formation.

Le parcours est une combinatoire de diverses étapes possibles, cheminement vers un but (bilan, diagnostic, formations, évaluation, validation, reformulations, ...) à choix multiples tant en termes d'objectifs à atteindre qu'en combinaison de diverses modalités possibles d'information, d'orientation, de formations (en un seul ou plusieurs lieux et/ou institutions ; intégré en entreprises; etc.), ou qu'en franchissement de plusieurs étapes formatives (remise à niveau ; qualification ; perfectionnement).



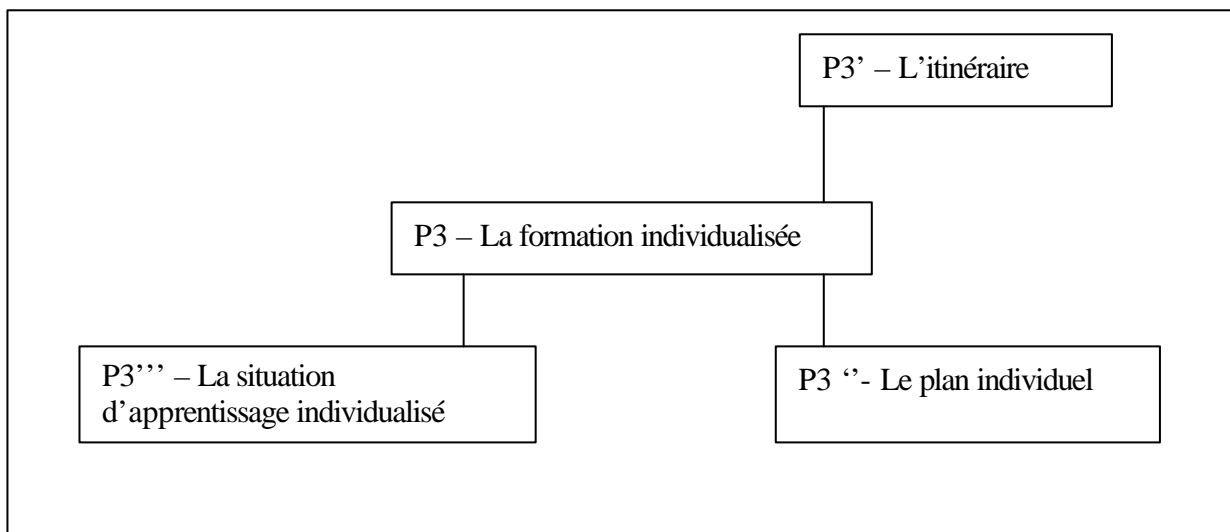
Ce parcours peut combiner ces diverses modalités organisationnelles ; la conception et l'organisation de cette combinatoire des différents chemins possibles permettant d'atteindre le but autorise chacun à construire son propre trajet, individualisé, balisé, en utilisant les cartes mises à sa disposition : curriculum modulaire ; stages ; ateliers ou centres permanents ; centres de ressources ; apprentissage « délocalisé » organisé sur le poste de travail ou à domicile ; etc.

Ici encore, plusieurs structures formatives peuvent être sollicitées pour réaliser, indépendamment les unes des autres ou conjointement, le parcours d'un apprenant. En ce cas, il lui appartient, éventuellement aidé par un accompagnateur, d'opérer par lui-même les liens entre les différents moments de son parcours et de vérifier en permanence l'adéquation du parcours au projet.

La formation individualisée (P3)

Le concept de formation individualisée, distingué de celui d'individualisation de la formation en ce qu'il est centré sur les pratiques pédagogiques autonomisées des trois autres phases du processus d'individualisation ici décrit, est lui-même polysémique car recouvrant trois notions distinctes.

L'individualisation de l'itinéraire de formation



Définition

L'itinéraire est défini comme progression dans un curriculum, trajet dans un système fermé construit à priori (stage, système modulaire, système UC), dans lequel une personne va d'un point A (après positionnement de ses pré-acquis) vers un point B, selon un rythme et une progression organisée par le système.

Les modalités de gestion de ce chemin sont multiples : du stage groupe collectif, au sein duquel chaque stagiaire définit sa propre finalité au stage qu'il suit, ses propres attentes, en consommant une offre partagée – sinon négociée – avec d'autres, aux mêmes dates, mêmes durées, et selon des modalités pédagogiques variées : du

cours magistral à la pédagogie différenciée, aux situations d'autoformation, en alternance ; etc.

Classes de gestion d'itinéraires

C'est ainsi que quatre grandes classes de gestion d'itinéraires sont identifiées⁸ : «cursus collectifs communs à l'ensemble du public» ; «cursus collectifs diversifiés (du type système modulaire)» ; «cursus individuel au sein d'un collectif» ; «cursus individuels isolés»

Les prestations de service attachées à cette phase relèvent :

- de l'accueil-information ;
- du positionnement au regard du référentiel de formation ;
- de la reconnaissance/validation des acquis ;
- du suivi.

Sur le module

Initialement conçu dans le cadre des formations dites qualifiantes, si ce n'est diplômantes, **le système modulaire est fondé sur un découpage du curriculum de formation en segments élémentaires dont la combinatoire permet au formé d'atteindre la visée terminale – ou intermédiaire - , en suivant un itinéraire personnalisé.**

Chaque segment, ou module, est défini par un objectif, des pré-requis, des contenus, une durée fixée a priori à partir d'une analyse des situations professionnelles, des compétences nécessaires pour y faire face et des capacités à développer.

L'individualisation ici en œuvre vise à positionner le stagiaire dans ce curriculum préétabli, à le dispenser des modules dont il maîtrise les objectifs et à lui proposer de suivre les séquences dont il a besoin.

Le module groupe

En évacuant le faux système modulaire – celui qui habille sous le vocable «module» ce qui reste en réalité un stage isolé, déconnecté de l'idée d'itinéraire -, le module-groupe, est caractérisé par le fait que chaque module :

- est calendairement programmé dans l'année, chaque module-groupe se déroulant une, deux ou plusieurs fois à des dates fixes – ou – négociées si un groupe-stage est commandé par un prescripteur. Les possibilités de choix dans l'emploi du temps, les entrées-sorties permanentes prenant en compte les contraintes de la production ou les disponibilités socio-familiales de l'apprenant, sont dès lors réduites ;

⁸ P. Chevalier, op. cité p. 13

- est préétabli quant à sa durée, difficilement négociable, ce qui permet mal la prise en compte des rythmes d'apprentissage de chaque personne en formation ;

- est prédéfini quant à son contenu, difficilement adaptable aux attentes spécifiques de tel ou tel prescripteur ou individu.

Un tel système n'est cependant pas incompatible, bien qu'il ne les favorise pas «spontanément» avec certaines formes d'individualisation de la pédagogie, centrées sur l'apprenant, sujet de sa formation, telles que :

- l'accès à des ressources diversifiées – sur supports multimédia – dans un centre de ressources accessibles aux formés ;

- l'apprentissage individuel, en petit groupe, en regroupement plénier...

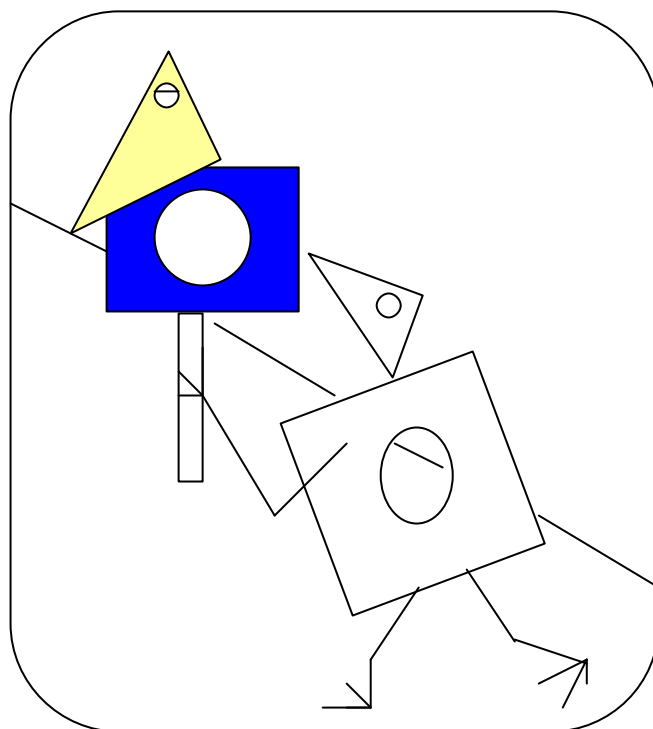
Le module atelier

Il est caractérisé par le fait que dans une séquence horaire, identifiée par domaine ou discipline de formation, les apprenants ne visent pas nécessairement chacun le même objectif pédagogique (l'un apprenant par exemple en informatique-bureautique à utiliser un premier logiciel, l'autre un second, le troisième un langage, ...) chacun à des niveaux, à des rythmes différents.

Le module, déconnecté du groupe, est, dans cette acception, réduit à l'identification d'objectifs articulés dans une architecture curriculaire.

Un formateur par domaine est présent, le choix dans l'emploi du temps est possible, les entrées-sorties sont permanentes, les durées sont négociées avec chaque apprenant.

Le contenu lui-même est plus aisément adaptable.



A ce stade, il est impératif que soient organisés l'accès aux ressources 'autoformation et les modalités d'apprentissage individuel, en petits groupes, collectif.

Néanmoins, l'attention particulière portée par le formateur au «développement cognitif» aux modes propres de constructions du savoir par chaque apprenant, à la diversification des situations et supports d'apprentissage n'est pas ipso facto induite par cette organisation de l'individualisation des itinéraires.

L'individualisation du plan de formation

Le plan individuel de formation résulte de la négociation d'un contrat liant l'apprenant à l'organisme de formation et par lequel sont définis :

- l'objectif individuel de formation (découlant du projet) ;
- l'itinéraire individuel prévu (ordonnancement préconisé des objectifs pédagogiques) ;
- la durée prévisionnelle de la formation, les dates de début et de fin ;
- les modalités organisationnelles (alternance ; emploi du temps hebdomadaire ; suivi).

Les prestations de service attachées à cette phase relèvent :

- de l'accueil positionnement ;
- de positionnement ;
- de la renégociation ;
- de suivi.

De ce point de vue, un centre ou un dispositif de formation individualisée est caractérisé par une organisation destinée à permettre des choix à l'apprenant en termes de :

- flexibilité de son itinéraire ;
- variabilité de son emploi du temps, selon ses contraintes ;
- régulation de ses apprentissages, en fonction de son rythme.

L'individualisation des situations d'apprentissage

Définitions

«Formation» étant entendue ici dans son sens étroit de relation pédagogique «apprenant-formateur», directe ou médiatisée par des « ressources », de modes de transmission, d'accès, de construction du savoir, on parlera plutôt, à propos de cette phase, « d'individualisation des situations d'apprentissage », opérée au cours d'une séquence de formation.

La formation individualisée est ici une démarche pédagogique centrée sur l'apprenant :

- **en guidance : avec une attention particulière portée par un formateur, dans chaque domaine de formation, à la progression différenciée de chaque**

apprenant, à son mode d'appropriation du savoir, en lui proposant des médiations adaptées à son profil d'apprentissage ;

- en soutien, acte pédagogique qui consiste à concevoir et mettre en œuvre les stratégies qui permettent d'amener un formé de ses acquis aux objectifs visés, c'est-à-dire qui cherche en permanence à réduire le décalage éventuel entre ce que le formé réalise effectivement et ce qui est attendu de lui aux termes du contrat pédagogique qui a été passé.

- Elle n'est pas :

- une formation individuelle et ne peut être confondue avec un cours particulier ou le préceptorat ;

- une formation en autodidaxie.

Corollaires

Donner une telle définition implique quelques corollaires.

La formation est centrée sur l'apprenant

Ce sont les « besoins » du stagiaire qu'il convient de satisfaire, compte tenu de ses modalités propres d'accès au savoir. Le projet visé par l'apprenant et son profil et rythme d'apprentissage induisent la détermination des contenus et moyens de formation à mettre en œuvre, et si l'on peut établir des liens avec un programme ou une progression préétablie, ce n'est pas pour s'y soumettre.

La formation prend en compte les acquis antérieurs.

La détermination des contenus et des moyens de la formation ne pourra se faire qu'après avoir mis en place des procédures de repérage des acquis à partir desquels sera construit l'itinéraire de formation. Cependant, en l'état actuel de la technologie éducative, ce repérage ne permet pas de préjuger ou de pronostiquer avec certitude les capacités d'évolutions ultérieures de l'apprenant, d'appréhender avec exactitude ses propres rythmes d'apprentissage. En d'autres termes, un constat d'acquis identiques pour plusieurs personnes visant le même objectif ne permet d'affirmer que contenus, moyens et rythmes de formation pourront être identiques pour chacune d'entre elles. Ce qui signifie que la durée de formation nécessaire à l'atteinte, par un apprenant donné, d'un objectif déterminé ne peut être définie à priori qu'approximativement.

L'apprenant est maître de sa formation et de ses choix

Cette affirmation ne signifie nullement que l'apprenant soit abandonné à lui-même, mais que le ou les formateurs et l'institution de formation lui fournissent tous les moyens de procéder à des choix éclairés.

L'apprenant dispose des ressources nécessaires à sa formation

Ces ressources sont de deux natures :

?? Humaines :

- l'équipe de formateurs, coordonnateurs et documentalistes ;
- les pairs ;
- l'administration et la direction du centre.

?? Matérielles :

- bibliothèques et manuels ;
- outils d'autoformation, de formation, d'évaluation ;
- documentation diverse ;
- équipements techniques.

L'apprenant se forme

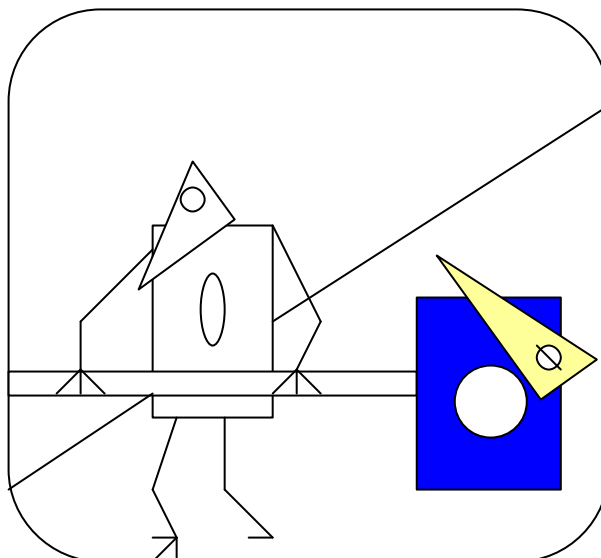
Comprenons par là que l'apprenant ne peut attendre du formateur qu'il lui dispense des cours mais doit le considérer comme l'une des ressources mises à sa disposition ; il le sait disponible et compétent et peut faire appel à lui lorsque les autres ressources disponibles ne lui ont pas permis de résoudre le problème qu'il traite. L'intervention du formateur peut prendre alors plusieurs formes :

- repérage du profil et des rythmes propres d'apprentissage de la personne en formation ;
- apport ponctuel d'information ;
- guidage pour la réflexion ou l'action ;
- prescription du travail complémentaire à effectuer pour permettre un apprentissage nécessaire ;
- aide dans la recherche et l'utilisation des autres ressources disponibles.

Le formateur est le concepteur, le pourvoyeur et l'organisateur des outils de formation.

S'il est parfois le dispensateur d'information et de savoir, il est pour l'essentiel celui qui par sa compétence peut :

- concevoir différents outils qui sont autant de ressources dans lesquelles les apprenants puisent les moyens de leur propre formation ;
- pourvoir aux différents besoins des apprenants en rassemblant pour eux des moyens nécessaires à leur formation ;
- organiser l'ensemble des ressources pour les rendre accessibles aux apprenants.



La régulation d'une formation individualisée exige la pratique de l'évaluation formative, fondement de la «pédagogie de la réussite» communément admise sinon pratiquée. La formation individualisée ne doit pas nuire à la socialisation de l'apprenant.

A travers ce qui précède, on peut mesurer le risque de voir l'apprenant, bien que reçu au sein d'un groupe, travailler isolément sans établir de relation avec ses pairs.

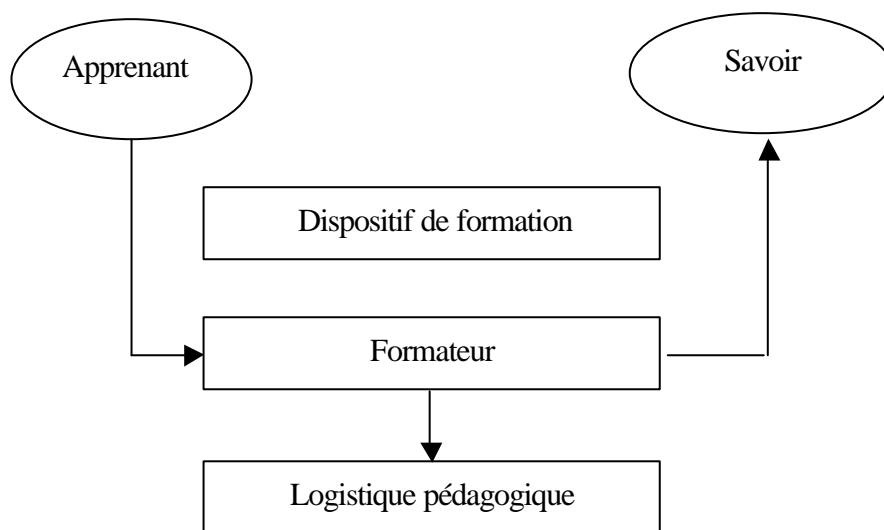
Sauf lorsque les compétences visées font nécessairement appel à un travail en groupe (expression, travail d'équipe...), il ne va pas de soi que la formation individualisée soit un facteur de socialisation et il faut donc que l'institution de formation favorise la mise en œuvre de comportements sociaux par l'introduction d'activités qui soient le prétexte à travail collectif, ou par l'instauration de lieux d'échanges et de paroles, nécessaires notamment à certaines catégories de publics «en difficulté».

Classes des modes de situations individualisées d'apprentissage

Ces principes étant établis, deux classes de situations individualisées d'apprentissage sont identifiées⁹ :

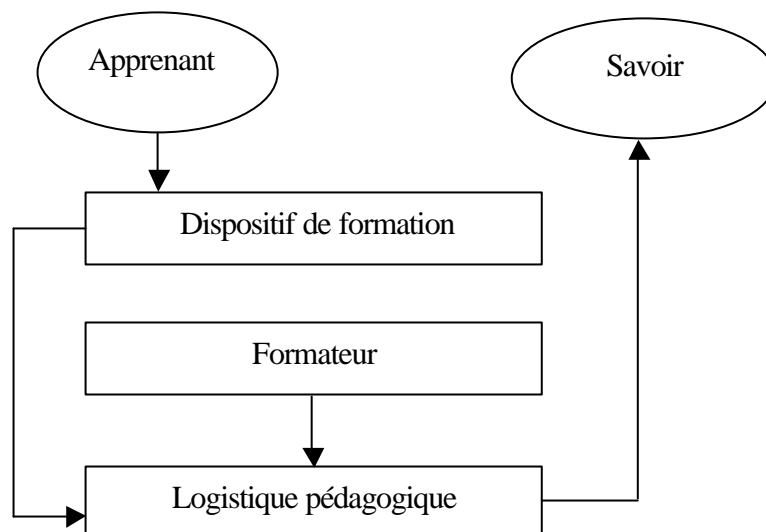
Entre la formation collective groupe

Un «groupe classe» avec des élèves «types»; le formateur joue un rôle de transmetteur et constitue un passage obligé pour toute acquisition faite sur le temps de formation. La progression est collective et uniforme.



Et l'autoformation

Appropriation par l'apprenant des savoirs, savoir-faire, savoir-penser constitutifs de son itinéraire, par accès à des ressources pédagogiques conçues à cet effet. A l'horizon se profile l'ébauche d'un véritable self-service qui peut se passer de la médiation d'un formateur.



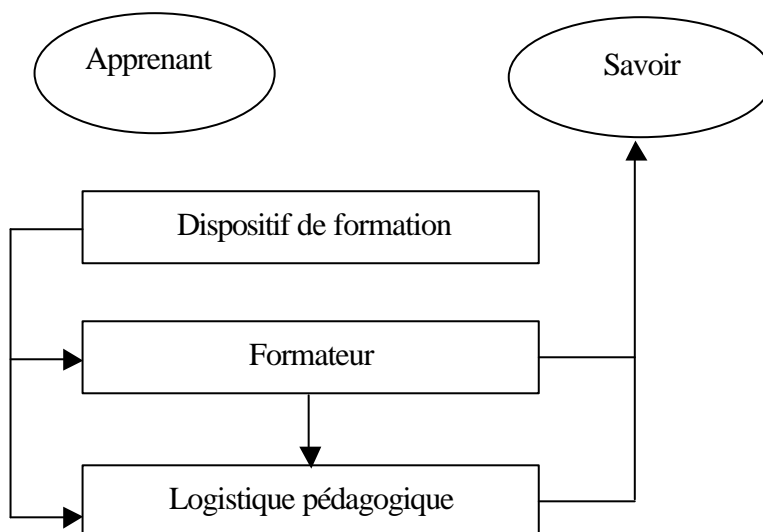
⁹ C. Cavet et A. Mor, op cité p. 13 et sq

Le formateur n'intervient plus que comme concepteur et comme agent de maintenance du dispositif. Est située la formation individualisée, selon deux modes :

La formation différenciée, a pour objectif d'articuler la dynamique d'un groupe avec des possibilités de cheminements individuels. On part du groupe et on différencie certaines des procédures d'apprentissage.

L'autoformation assistée

Dans ce mode de formation, le formateur a la plupart du temps un rôle de concepteur (mise au point de la logistique pédagogique) et de diagnosticien, en plus de sa fonction d'enseignant, au sens habituel du terme.



Le formateur guide l'apprenant vers une utilisation de plus en plus autonome des ressources formatives.

Dans ces dispositifs de formation peuvent être regroupées des personnes dans un même lieu, mais sans obligatoirement miser sur la dynamique du groupe ; chacun suit son itinéraire ; les regroupements sont ponctuels.

L'individualisation de la reconnaissance et de la validation des acquis (P4)

Ces expressions «validation» et «reconnaissance des acquis» sont d'apparition récente. La première est liée au système des unités capitalisables ; la seconde – qui nous vient des USA via le Québec – a émergé il y a une dizaine d'années, en 1982, à l'occasion du plan d'insertion sociale et professionnelle des jeunes¹⁰.

Valider, c'est-à-dire «attester, certifier, au nom d'une autorité compétente et en dernier ressort au nom de l'Etat que l'individu X a bien fait la preuve – par des moyens déterminés, connus, et non pas arbitraires – qu'il maîtrise les savoirs et savoir-faire correspondant au diplôme Y, ces savoirs et savoir-faire étant

¹⁰ Centre INFFO. *Reconnaissance et validation des acquis*, Coll. Actions de formation, 1988.- ADEP *Guide pour la validation des acquis*, 1991

dûment explicités» est un acte de socialisation, de reconnaissance sociale, voire d'assignation de places sociales, en référence aux fonctions du diplôme dans notre société.

L'individualisation de la validation porte sur les modalités pédagogiques de l'évaluation formative et sommative (contrôle continu appuyé sur la pédagogie de la réussite) et sur le rythme de capitalisation des unités constitutives d'un diplôme.

La reconnaissance des acquis, quant à elle, repose sur deux idées simples :

- des savoirs sont acquis hors l'école, dans la vie, en action, par l'expérience, sur le tas...
- ces «acquis» demandent à être reconnus en formation ou en emploi¹¹.

Ainsi, la reconnaissance des acquis, telle que développée avec des instruments du type «portefeuille de compétences», est avant tout l'affaire de la personne elle-même, définie comme acteur de sa propre vie.

Acte centré sur l'individu lui-même, l'opération de reconnaissance des acquis peut être considérée comme une démarche d'émergence et d'appropriation par la personne elle-même de ses propres compétences, aux fins de transfert (et de négociation) en situation professionnelle.

C'est en ce sens qu'intégrée dans le processus formatif de l'amont (bilan) à l'aval (transfert en situation de vie sociale, professionnelle), en traversant chaque moment du parcours – dont chaque étape est marquée par un engrangement d'acquis témoignant de l'atteinte d'objectifs au moyen de l'évaluation formative et sommative, - la reconnaissance des acquis (scolaires ou extra-scolaires) est une composante essentielle de l'individualisation.

Pilotage permanent du projet professionnel¹²

¹¹ G. Pineau – B. Lietard – M. Chaput – Reconnaître les acquis – Démarches d'exploration personnalisée, Ed. Universitaire, 1991.

¹² G. Leruch et alii – Le système de réponse individualisée de formation – Livret 2 – L'accompagnement et sa spécificité, MEN, 1989

L'individualisation : Un système fonctionnel

Phases	P1 - Projet	P2- Parcours	P3 – Formation	P4- Reconnaissance des acquis
Prestations				
Accueil-information	Construction du projet	Accueil formatif	Accueil formatif	
Conseil-diagnostic	Construction du projet	Gestion du parcours		
Bilan	Construction du projet			Bilan des acquis
Orientation	Construction du projet			
Elaboration de l'itinéraire Positionnement			Construction et suivi de l'itinéraire et du plan de formation	Validation et Reconnaissance intermédiaire
Réalisation de la Formation			Mise en situation d'apprentissage	Evaluation formative et sommative
Accompagnement	Pilotage permanent du projet personnel de formation (12)			
Reconnaissance Validation	Reconnaissance des acquis dès l'amont de la formation		Evaluation formative	Evaluation sommative

Les prestations du système

Chaque phase ci-dessus repérée de l'individualisation donne lieu à des prestations de services, dont certaines sont communes à plusieurs phases :

A titre d'exemples de ces interrelations, l'accueil-information ne peut être considéré, dans une perspective d'individualisation, comme une simple prestation initiale d'aide à la recherche d'information, mais comme une préoccupation constante, transversale à l'ensemble des phases.

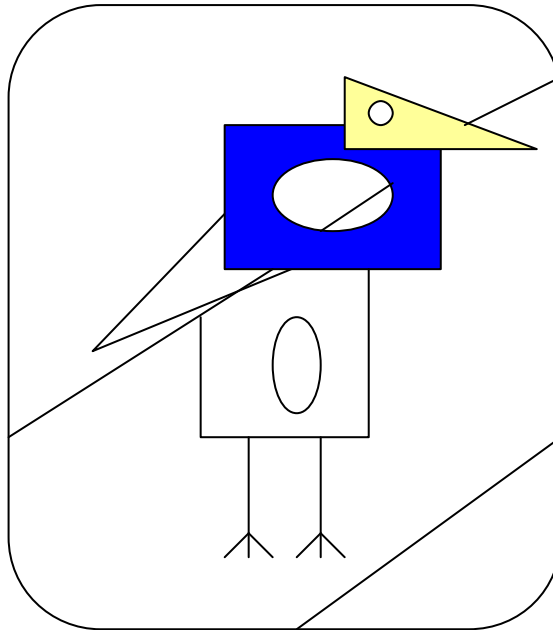
Ainsi l'**accueil**¹³, premier acte formatif, vise à :

«**Agir sur les représentations de l'apprenant** : avec l'utilisation de techniques d'entretien, de tests, par des mises en activités sur les supports adéquats, faire en sorte que l'apprenant parvienne :

- à auto-estimer son potentiel, ses aptitudes, ses capacités et percevoir ses points forts et points faibles ;
- à évaluer l'investissement personnel demandé par la formation ;

¹³ C. Cavet – A. Mor, op.cité p. 34 ;

- à situer son style d'apprentissage : souhaits quant au cadre de travail, attentes vis-à-vis des comportements des formateurs, méthodes de travail valorisées et souhaitées.



«Informer sur les enjeux de la formation et les modalités de son déroulement, sur les caractéristiques de fonctionnement du centre, sur le statut de stagiaire en formation et les exigences découlant de la situation de formation».

«Poser des jalons de construction de l'itinéraire de formation»

- repérer les acquis, et mesurer les écarts avec les requis, les objectifs de la formation (positionner) ;
- cerner le profil d'apprentissage ;
- construire l'itinéraire.

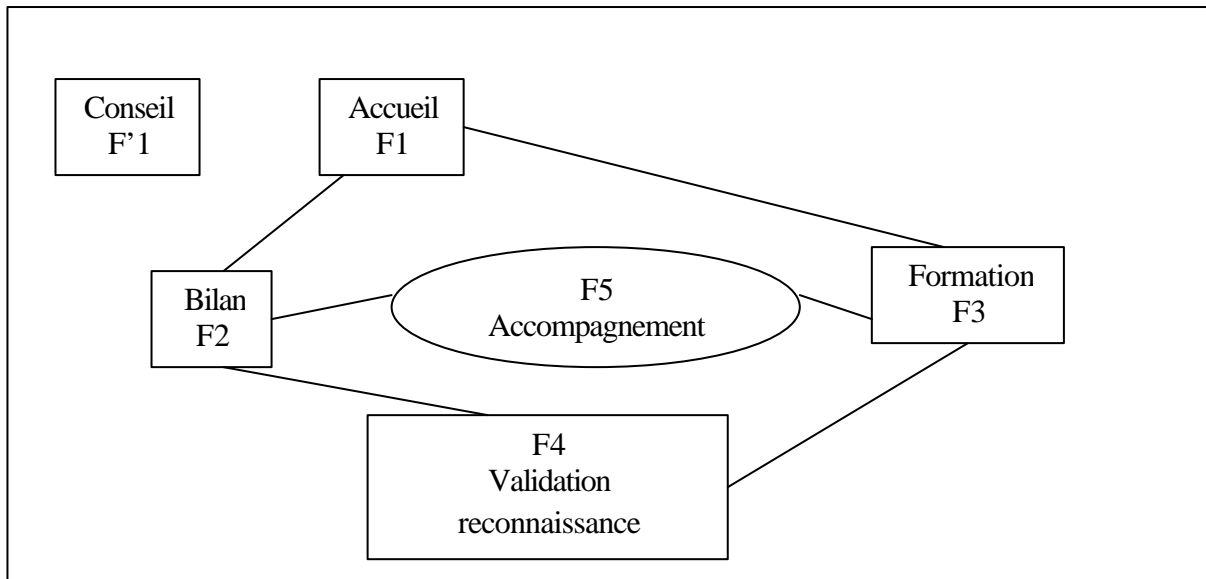
«Passer le contrat pédagogique de formation»

Les fonctions du système

L'ensemble de ces prestations peut être regroupé en cinq fonctions essentielles, interactives :

- F1 – Accueil et information ;
- F2 – Bilan ;
- F3 – Formation ;
- F4 – Reconnaissance et validation des acquis ;
- F5 – Accompagnement

conçues pour être mises en œuvre dans une approche systémique, dont on trouvera la charte en annexe.



«Individualisation» ou «Personnalisation» ?

Un débat s'engage entre experts, certains d'entre eux marquant leur préférence pour l'utilisation du terme «personnalisation» (employé, par exemple, à propos des ateliers pédagogiques personnalisés) plutôt qu'«individualisation». Ce choix entre les deux mots ne relève pas du seul plaisir de la controverse des spécialistes, les mots étant porteurs de sens, d'enjeux.

L'intérêt manifesté pour «personnalisation» en lieu et place d'«individualisation» relève de plusieurs niveaux d'explications et mérite que l'on s'y arrête un instant. A défaut d'une telle réflexion, en effet, l'un et l'autre pourraient être confondus en une même signification, et perdre sens.

Selon un processus qui s'apparente à une forme de «mystification pédagogique»¹⁴, l'emploi de «personnalisation» peut se lire, en effet, comme une tentative de démarquer le discours et les pratiques de formation (centrés sur le sujet, l'acteur) des phénomènes sociaux qui les dépassent et les englobent, fondés, dans nos formations sociales occidentales, sur l'individu et l'individualisme¹⁵.

Ce souci de se distinguer ainsi du couple sémantique «individualisation-individualisme» en privilégiant «personnalisation» ne permet cependant pas d'occulter le fait que l'usage de «personnalisation» possède des sens spécifiques dans le mouvement de l'individualisation.

Une première acceptation de «personnalisation» : L'approche commerciale

«Personnalisation» est ici compris dans le sens commercial de ce terme. La formation est alors considérée en tant que service marchand, au même titre qu'un service bancaire, et est un produit commercial, au même titre qu'une automobile.

¹⁴ B. Charlot – La mystification pédagogique, Payot, 1976

¹⁵ Cf. par ex. la revue «Espaces/Temps », n° 37, 1988

La banque «personnalise» son service, comme les constructeurs automobiles et comme les organismes de formation. Il s'agit de concevoir, après analyse de marché, une gamme de produits offerts à la clientèle, fabriqués en petites séries issues d'un produit-matrice de base.

La logique est une logique de l'offre, celle de la vente d'un produit préfabriqué à un client dont on diagnostique «le besoin» afin de déterminer, dans l'offre qu'on lui présente, quel article est le mieux adapté à sa demande.

Si le processus de fabrication est suffisamment flexible, c'est-à-dire si les produits offerts sur le marché sont décomposés en éléments de base diversifiés permettant une reconstruction du service vendu spécialement à un client donné, on se place alors dans le cadre d'une construction d'une réponse de formation sur mesure, adaptée au projet, disponibilité, rythme, dépassant la simple logique de l'offre sur catalogues. Ce stade est celui de l'individualisation, décrite précédemment.

La distinction entre «personnalisation» (l'approche commerciale) et «individualisation» relève donc du degré de décomposition du produit matriciel mis en vente, le premier terme («personnalisation») s'appliquant, par exemple, à une offre modulaire, le second («individualisation») à un dispositif «légo» à entrées/sorties permanentes.

«Personnalisation II» : l'approche maïeutique

Dans une seconde acceptation du terme, la «personnalisation» - référée au personnelisme ? – est caractérisée par le souci de prendre en considération une personne dans tout son être, dans toutes ses dimensions – culturelles, mentales, affectives, ..., dans tous ses rôles sociaux, afin, non pas de lui vendre quelque offre que ce soit, conçue à priori, mais de lui proposer «une relation de coopération entre un éducateur adulte et un adulte en formation »¹⁶.

Une telle exigence de finesse totalisante du diagnostic de départ et de la réponse apportée – intégrant les modes et profils d'apprentissage de chacun – dépasse, à l'évidence, la notion d'individualisation telle que nous l'avons développée supra.

L'individualisation de la formation est située à mi-chemin de ces deux propositions possibles d'acceptation de la personnalisation, entre une logique de vente d'un produit et celle de la prise en considération de la personne intégrale, «cette maïeutique, art de l'accouchement mental» développée par H. Desroches¹⁶, stratégie éducative initiatoire, sur contrat de projet passé entre la «personne-projet» et l'accompagnateur.

En référence aux situations d'apprentissage individualisé, identifiées plus haut, on se place ici dans le cadre de l'autodidaxie accompagnée. Autodidaxie, et non

¹⁶ H. Desroches, Apprentissage 1 – Sciences sociales et éducation permanente, Ed. ouvrières, 1971 - Apprentissage 2 – Education permanente et créativités solidaires, 1978. - Apprentissage 3 – Entreprendre d'apprendre, 1991. -Conduites maïeutiques en éducation des adultes, Centre INFFO, AFP n° 111, 1991.

autoformation, en ce que les objectifs pédagogiques ne sont pas prédéterminés par l'institution éducative et mis à disposition de l'apprenant pour lui permettre d'élaborer son itinéraire, balisé, d'accéder aux ressources pédagogiques élaborées par des experts pour qu'il puisse atteindre ces objectifs et de s'approprier ainsi les savoirs et savoir-faire identifiés dans les référentiels, comme cela est le cas dans les démarches d'individualisation.

Si le corpus du savoir et savoir-faire est ici considéré comme une donnée, les démarches et méthodes d'accès sont co-construites au fur et à mesure de l'apprentissage par les producteurs du savoir que sont «la personne-projet» (l'apprenant) et «l'accoucheur mental», l'accompagnateur (l'éducateur).

En cela, individualisation et personnalisation, conçues comme maïeutique, diffèrent dans leur essence même, référées à des contraintes de marché, des intentions et stratégies pédagogiques fondamentalement distinctes.

Distinctes, sans être irréductibles l'une à l'autre : certaines convergences ou voies de transition peuvent être observées de l'individualisation à la personnalisation, dans certaines pratiques pédagogiques utilisées dans les phases de bilan ou de formation (auto-documentation, construction autonome du savoir...), l'individualisation « attitude centrée sur le sujet » autorisant le recours à certaines technologies – sinon intentions – éducatives susceptibles d'être utilisées dans une perspective de personnalisation.

Maïeutique et autoformation assistée

Rapporté aux modes de situations d'apprentissage, un parallèle-caricatural ? – peut être ainsi établi :

Caractérisation	Intentions pédagogiques	Relations	Stratégies éducatives	Statut de l'apprenant
Classique	Transmission du savoir	Formateur ↓ Stagiaire	Magistrales programmées ...	Stagiaire (passif)
Autoformation Assistée	Appropriation du savoir	Apprenant ↓ Ressources	Autoformation Assistée	Sujet (actif)
Maïeutique	Construction du savoir	Personne-projet ↕ Accompagnateur	Autodidaxie Accompagnée	Acteur (créatif)

Rapportées aux phases de l'individualisation, certaines confrontations peuvent également être identifiées.

Phases d'individualisation	Stratégies maïeutiques
P1 – Projet	S1 – Stratégie du sujet « Apprendre à surprendre »
P2 – Parcours	S3 – Stratégie du trajet « Apprendre à comprendre »
P3 – Formation	S2 – Stratégie de (la confrontation) à l'objet « Apprendre à apprendre »
P4 – Reconnaissance/validation des acquis	S4 – Stratégie du projet (réinvestissement mental) « Apprendre à entreprendre »

Il est manifeste qu'un tel parallèle des deux approches, appuyé sur les mots, est réducteur de leur contenu et doit être manipulé avec précautions.

Pour conclure : une stratégie du détournement ?

Le discours sur l'individualisation, porteur d'enjeux économiques et sociaux, polysémique comme nous avons tenté de le montrer, est aisément appropriable, tant dans les subtiles distinctions opérées entre les phases que dans l'approche systémique.

Dès lors qu'est en jeu un positionnement stratégique sur les (segments de) marchés de la formation professionnelle continue, les éléments de ce discours sont repris, véhiculés. Mais du vocabulaire à la pratique... il y a place pour une démarche d'assurance de la qualité !

Didier POSSOZ

Département Recherche et développement - Ministère de l'Education nationale