

UN COMPLEMENT AU SYSTEME CREDITE:
LES UNITES D'EDUCATION PERMANENTE

Jean-Louis Levesque

D.G.E.P.
Université de Sherbrooke
Novembre 1981

On m'a demandé de m'entretenir avec vous des "C.E.U." Continuing Education Units ou en français, selon une traduction domestique, des "Unités d'éducation permanente". L'unité d'éducation permanente dont je vous parlerai est un système précis, défini et en voie d'expansion aux Etats-Unis. Il ne s'agit nullement d'une invention ou d'un projet mais d'une réalité déjà existante.

Afin de porter à votre connaissance le plus rapidement possible la nature de "l'Unité d'éducation permanente" voici les étapes que je vous invite à franchir:

1. La problématique dans laquelle "l'Unité d'éducation permanente" a été conçue et mise en oeuvre aux Etats-Unis.
2. Une définition descriptive de "l'Unité d'éducation permanente".
3. Une vue rapide de l'usage et de l'administration des "Unités d'éducation permanente" aux Etats-Unis.
4. Quelques questions sur la pertinence d'un tel système chez nous.

Après avoir franchi ces étapes nous pourrions échanger à souhait au cours d'un Forum d'une durée prévue de vingt-cinq minutes.

1. La problématique dans laquelle l'unité d'éducation permanente a été conçue et mise en oeuvre aux Etats-Unis.

Le champ de l'éducation continue, non créditée, a été de tous les secteurs de l'éducation, celui qui s'est développé le plus vite depuis la fin de la deuxième guerre mondiale aux Etats-Unis et vraisemblablement au Canada aussi. La croissance de ce champ d'éducation est en lien direct avec deux facteurs: l'extension rapide du champ des connaissances et le fait que les connaissances ne peuvent plus être considérées comme utiles pour toujours ou même à long terme. On doit savoir plus; et on sait pour moins longtemps. D'où l'urgence d'apprendre; d'apprendre du nouveau, mais du nouveau dont la longévité est brève. Ces deux facteurs ont contribué largement à créer une demande d'éducation continue non créditée orientée à la réhabilitation et au recyclage des forces du travail à tous les niveaux. Les adultes en général et spécialement les professionnels et les techniciens trouvent de plus en plus nécessaire de mettre à jour et d'approfondir leurs connaissances par le moyen de l'éducation continue.

Et ce besoin se fait sentir peu de temps après la fin de l'éducation formelle et se fait de plus en plus sentir tout au long du développement de la carrière. De plus, on doit considérer que la formation propre à des emplois et à des carrières spécifiques doit être obtenue au delà des derniers diplômes et par des moyens éducatifs qui ne sont pas disponibles dans le système prévalant c'est-à-dire les études créditées.

Dans ce contexte, les individus qui ont pris part aux innombrables activités d'éducation continue non-créditées ont trouvé difficile d'élaborer, tenir à jour et parfois communiquer un dossier de leurs expériences éducatives. Les employés, les groupes professionnels, les corporations et associations qui décernent les licences et tous ceux

dont c'est le travail régulier d'évaluer les réalisations individuelles ont éprouvé aussi ce besoin d'une unité de mesure qui pourrait s'appliquer aux activités éducatives non créditées et les transcrire en mesures similaires dans un dossier intelligible.

Les institutions responsables des activités d'éducation continue trouvent de plus en plus important de tenir compte, dans la gestion et la comptabilité, des ressources humaines et financières allouées aux programmes non crédités qui de plus en plus constituent un élément important de leurs réalisations. Les institutions de haut savoir sont depuis toujours aptes à rendre compte des réalisations éducatives dans l'univers du non-crédité par l'usage de la durée comme: le semestre, le trimestre, les heures-crédits, l'inscription à temps plein ou partiel. Il s'est avéré nécessaire de mettre en oeuvre un système parallèle, et je crois complémentaire, de mesure et de mémoire des réalisations en milieu d'activités éducatives non créditées. Il est à remarquer que ces renseignements sur le non-crédité sont peu souvent mentionnés dans les rapports institutionnels.

L'Unité d'éducation permanente, conçue pour répondre à ce double besoin de mesure et de mémoire a été définie en 1970. Le processus de mesure et de mémoire a été raffiné et vérifié par de nombreux expérimentateurs au cours des années suivantes. Actuellement, l'Unité d'éducation permanente est généralement acceptée comme une mesure des expériences éducatives en éducation continue non-créditée. L'Unité d'éducation permanente est utilisée à la fois par des institutions publiques et privées comme les universités, collèges, associations professionnelles, gouvernement, industrie et les agences des services de santé.

C'est dans ce contexte qu'un groupe de travail formé de responsables d'institutions éducatives de tous les milieux américains a mis au

point à partir des années 1970 l'unité de mesure appelée: "CEU" Continuing Education Unit ou Unité d'éducation permanente, qu'il importe maintenant de décrire. Ce groupe de travail est par la suite devenu le "Council on the Continuing Education Unit" qui gère la recherche et le devenir du "CEU" aux Etats-Unis.

2. Une définition descriptive de l'Unité d'éducation permanente.

Telle que définie par le "Concil on the Continuing Education Unit" l'unité d'éducation permanente se définit ainsi: Une Unité d'Education permanente équivaut à dix heures de participation sur place à une expérience structurée d'éducation permanente parrainée par une institution responsable, sous la gouverne d'une direction compétente et réalisée avec le concours d'experts qualifiés. J'ai ici traduit et sans doute trahi la définition américaine qui dit: "One continuing Education Unit is ten contact hours of participation in an organized continuing education experience under responsible sponsorship, capable direction and qualified instruction".

Peu embarrassés par les définitions essentielles, le Council on the "CEU", qualifie les principaux éléments de la définition en termes opératoires comme suit:

Dix heures de participation sur place:

(Ten contact hours)

"L'heure sur place" est définie d'après la durée traditionnelle d'un cours, cinquante minutes ou l'équivalent. Dans le contexte de l'heure-cours ou classe, le nombre d'heures de participation sur place est aisément déterminé. Dans des contextes moins formels, on devrait s'en tenir à l'heure de soixante minutes. Dans un environnement encore moins formel ou très peu traditionnel il peut devenir nécessaire de porter un jugement sur le point précis suivant: combien d'heures sont requises à la maîtrise des objectifs éducatifs proposés?

Une expérience structurée d'éducation permanente:

(An organized educational experience)

L'expérience structurée d'éducation permanente présuppose qu'il y a eu un effort de planification réalisé en vue de donner réponse à un besoin spécifique. Cet effort de planification peut s'apprécier aux éléments suivants:

- précision de la clientèle à desservir;
- identification des compétences nouvelles à maîtriser;
- précision de la matière qui doit être couverte;
- choix du format et de la méthodologie en vue de développer les compétences choisies comme objectif.

La planification est fixée, ad¹quate et responsable lorsqu'il y a eu interaction entre le personnel administratif de l'organisation qui parraine l'activité, le formateur ou les éducateurs responsables de l'activité éducative et des représentants des destinataires. Il peut même arriver que l'insertion d'autres personnes de très grandes compétences dans le processus de planification accroisse la valeur de l'activité éducative.

Sous un parrainage responsable:

(Under responsible sponsorship)

L'organisation qui parraine l'activité éducative et qui accordera les "Unités d'éducation permanente" peut être une institution éducative, une association professionnelle, un commerce ou une organisation gouvernementale. L'organisation qui parraine doit assumer la responsabilité administrative du programme. Cette responsabilité comprend entre autres:

- l'assignation d'un directeur de programme de compétence professionnelle ou d'un administrateur en éducation à la supervision directe de l'activité éducative;
- le maintien d'un système permanent de dossiers.

La réputation et l'intégrité organisationnelle de l'institution qui parraine l'activité se réfléchissent sur la qualité même de l'expérience éducative présentée.

Une direction compétente:

(Under capable direction)

Les notes d'une direction compétente sont les suivantes:

- un leadership professionnel reconnu dans la planification et le développement d'activités éducatives;
- choix du format le plus adapté aux buts et objectifs proposés;
- attribution d'une équipe de formateurs qualifiés;
- une administration correcte du programme;
- la conception et la mise en oeuvre de techniques d'évaluation applicables aux individus et au programme dans son ensemble;

Réalisée avec le concours d'experts qualifiés:

(Qualified instruction)

La conception et la mise en oeuvre d'un processus systématique propre à assurer l'atteinte d'objectifs éducatifs précis fait appel à la sélection d'une équipe d'experts dotés des qualités suivantes:

- l'expertise dans le sujet ou la matière; on peut reconnaître cette expertise soit par la reconnaissance des pairs, soit par des publications ou des performances reconnues par d'autres moyens;
- l'aptitude à transmettre la matière aux participants;
- la compréhension des objectifs du programme;

- la compréhension et l'habileté à choisir la méthodologie et le processus d'apprentissage adaptés à la poursuite et à l'atteinte des objectifs.

Au terme de ces spécifications il convient de résumer en rappelant la définition descriptive globale: une unité d'éducation permanente équivaut à dix heures de participation sur place à une expérience structurée d'éducation permanente parrainée par une institution responsable, sous la gouverne d'une direction compétente et réalisée avec le concours d'experts qualifiés".

Après avoir rapidement évoqué le contexte dans lequel l'unité d'éducation permanente a été conçue et a connu son premier développement et après l'avoir décrite il peut être suggestif maintenant d'indiquer quel peut en être l'usage et l'administration.

3. Une vue rapide de l'usage de l'administration et des avantages des unités d'éducation permanente aux Etats-Unis.

A quels programmes d'éducation continue peut-on accorder des U.E.P., ou Unités d'éducation permanente? Les U.E.P. sont accordés à tout programme qualifié mais non-crédité d'éducation permanente sans rapport au format, à la durée, à l'institution qui parraine, à la matière, au niveau, à l'auditoire ou aux intentions. L'U.E.P. s'applique à toute activité éducative bien planifiée, qu'importent les origines du projet, les objectifs, les matières et les méthodologies employées. C'est une unité de mesure.

En fait, les U.E.P. sont attribuées par les institutions qui rencontrent les critères administratifs élaborés et supervisés par le National Council on C.E.U. L'Unité de dix heures permet le stockage facile de l'information et permet de mesurer facilement tous les programmes non crédités qui dépasseront rarement les 90 heures ou 9 C.E.U.

Les institutions éducatives qui veulent accorder des U.E.P. à leurs programmes non-crédités doivent recevoir une reconnaissance du National Council. La reconnaissance est en fait accordée aux institutions par la reconnaissance des programmes. Chaque programme doit être reconnu par le National Council. Lorsque l'institution qui parraine est un organisme autre qu'une institution d'éducation, le National Council exige alors que cette institution ait un département au service d'éducation régi par un ou des professionnels autorisés à administrer et coordonner un calendrier d'activités éducatives. Ceci afin d'assurer que le lien avec le National Council est possible en vue de faire rapport et de conserver les registres. Le Council veille aussi à ce que ces institutions autres que les institutions éducatives soient en mesure d'offrir quelques services comme: une bibliothèque, des références et tout l'équipement requis à la réalisation des programmes.

Voici les critères sur lesquels le National Council se base pour reconnaître à un programme d'éducation permanente l'éligibilité U.E.P. Le Council vérifie si le programme répond à chacun des éléments de la définition des U.E.P. On insiste de plus sur la Planification, les objectifs, les qualifications des formateurs, et sur tout ce qui touche aux possibilités de monter des registres propres à l'enregistrement et au retrait des U.E.P. De plus, le Council voit à ce qu'un processus d'évaluation soit présent dès le lancement du programme.

Le Council refusera d'accorder des U.E.P.:

- aux programmes crédités;
- aux programmes reconnus pour l'obtention de diplômes décernés par des écoles et collèges;
- aux programmes d'orientation à l'arrivée des employés dans une organisation et aux programmes qui concernent les affaires internes d'une institution;
- aux réunions de direction;
- aux comités de travail dans une institution;
- aux conventions et congrès;
- aux programmes des mass media;
- aux programmes récréatifs;
- aux expériences de travail;
- aux travaux scolaires individuels;
- aux études autodidactiques;
- à la participation aux activités organisationnelles.

Quelques avantages des U.E.P.

En terminant cette présentation rapide des Unités d'éducation permanente on peut s'arrêter à faire ressortir quelques avantages pour l'individu et pour l'institution.

Les avantages pour l'individu:

L'U.E.P. est conçue pour assurer au participant non seulement un dossier mais aussi une méthode pour mesurer les acquis de formation continue non-créditée dispensée par les institutions ou organisations. En possession d'un dossier reconnu nationalement, l'individu est en meilleure position pour négocier de nouveaux emplois, négocier une promotion dans un même emploi ou une rétribution plus ajustée à ses compétences réelles et reconnues.

La disponibilité de dossiers permanents et comparables ainsi qu'une reconnaissance officielle des efforts consentis rend la poursuite de la connaissance par l'éducation permanente non créditée plus attrayante et accroît l'intérêt et la satisfaction de ce moyen de développement personnel et professionnel. Les U.E.P. stimulent les individus à faire leur choix et utiliser un éventail de ressources et d'expériences éducatives non-créditées tant pour répondre à leurs besoins immédiats, à leurs besoins récurrents, qu'à monter un dossier d'éducation permanente valable pour la vie. Les individus, par exemple, peuvent utiliser leur dossier de U.E.P. pour rencontrer les exigences:

- de maintien et développement de compétence professionnelle;
- d'informations pour la requalification, la recertification ou le ré-enregistrement;
- de preuves à fournir, de développement constant et d'ajustement aux changements en cours dans l'exercice d'une carrière;

- de préparation à l'exercice d'une nouvelle carrière soit à cause d'un choix personnel, à cause de l'obsolescence des techniques pratiquées;
- d'une preuve d'un effort conscient et constant de développement personnel.

Un dossier d'U.E.P. assure un cadre dans lequel les individus peuvent poursuivre et atteindre des objectifs éducatifs à long terme par un éventail de possibilités. Les cheminements de l'individu vers ses objectifs, réalisés au rythme de chacun et planifiés sur plusieurs années sont illustrés et rendus à l'évidence par le dossier accumulé d'U.E.P. enregistrés et disponibles au besoin.

Les avantages institutionnels sont, aussi, nombreux. Les U.E.P., rendent possibles aux institutions la quantification et la comptabilisation de leurs efforts en éducation continue non-créditée. L'accumulation de U.E.P. fournit l'information requise à la budgétisation, au financement à la vérification comptable et à la programmation à base d'unités semblables, donc comparables, d'une année à l'autre.

Il y a aussi un avantage indiscutable des U.E.P. au plan national. Les U.E.P. rendent possible l'accumulation de données sur l'éducation permanente non créditée. Les U.E.P. rendent possible la production de données comparables en provenance de tout le pays et ont comme résultat final de rendre possible un état de la situation détaillé en ses progrès et reculs, en ses fluctuations.

A ce point de l'information on devrait avoir une certaine vue d'ensemble des unités d'éducation permanente, assez peut-être pour esquisser quelques questions.

4. Quelques questions sur la pertinence d'un tel système chez nous.

Je vous ai présenté, vu du point de vue du National Council on C.E.U., un aperçu des Unités d'éducation permanente comme système de mesure des efforts d'éducation permanente non-créditée. Je n'ai pas présenté de vue critique. Je crois même avoir présenté une image assez favorable de ce système. On pourrait se demander quels en sont les inconvénients? Quelles en sont les limites? L'investissement lié à l'établissement d'un Conseil National pour la mise en oeuvre et le support d'un tel système n'est-il pas tel qu'il vaille la peine de bien mesurer les avantages escomptés en comparaison du prix de l'établissement du système? Ce système qui se présente comme complémentaire du système crédité ne reproduira-t-il pas à la longue les limites du crédité en créant un nouveau système de reconnaissance parallèle? Le besoin de reconnaissance de la formation permanente non-créditée est-il assez urgent au Québec pour justifier des études, des efforts de concertation et de mise en oeuvre d'un tel système?

Personnellement sans avoir eu réponse à toutes ces questions et à de nombreuses autres qui ne manqueront pas d'être posées, je serais très en faveur de l'établissement d'un tel système qui, sans répondre à toutes les exigences, aurait pour effet de rendre mesurable et identifiable ce qui ne l'est que très difficilement jusqu'ici. Peu à peu, grâce à ce système de mesure valable pour l'individu, les institutions et le pays entier, un complément valable au système crédité ferait son apparition sans le doubler, le contrarier ou le contester. Bien sûr, ce système ne répondra à tous les besoins mais il aurait l'avantage d'exister. Ce qui, face au néant, représente à peu de chose près l'infini!

Jean-Louis Levesque