



Apprendre  
apprendre  
apprendre  
apprendre  
apprendre  
apprendre  
apprendre  
apprendre  
apprendre  
apprendre

Être à jour,  
toujours!

Journée régionale

Cahier de préparation  
des participantes et participants  
2002-2003



Apprendre  
apprendre  
apprendre  
apprendre  
apprendre  
apprendre  
apprendre

**Être à jour,  
toujours!**

Journée régionale

**Cahier de préparation  
des participantes et participants  
2002-2003**

La Direction de la formation générale des adultes tient à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont participé à la production de cette brochure.

#### **COORDINATION**

---

***Diane Grimard***

Direction de la formation générale  
des adultes

#### **ÉQUIPE DE PRODUCTION**

---

***Carmen Allison***

Consultante en formation

***Marie Dufour***

Rédactrice communicationnelle

***Marie-Paule Dumas***

Consultante en formation

#### **RÉDACTION**

---

***Margot Désilets***

Consultante en formation

***Denyse Tremblay***

Consultante en formation

***Denise Beauchesne***

Conseillère pédagogique,  
Commission scolaire de la Capitale

#### **PERSONNES-RESSOURCES ET SOUTIEN TECHNIQUE**

---

Cette brochure a été rendue possible grâce à la participation de nombreux collaborateurs et collaboratrices du ministère de l'Éducation.

## INTRODUCTION

Présenter les effets de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue et du plan d'action qui s'y rattache sur les services offerts à l'éducation des adultes.

Placer l'approche par compétences dans la perspective d'un nouveau curriculum de la formation générale de base des adultes.

Reconnaître nos acquis dans la perspective d'une pratique andragogique axée sur les compétences.

Tels sont les objectifs de la **journée régionale** qui s'inscrit dans une perspective de formation continue axée sur la réflexion des différents acteurs scolaires et visant leur perfectionnement.

Quant à ce **cahier de préparation**, il permet de :

- faire le point sur les compétences acquises au regard des objets traités lors de la journée régionale;
- déterminer les besoins de formation au regard de ces compétences;
- s'engager, dès maintenant, dans la formation qui sera offerte au cours de la journée régionale et après, au fur et à mesure que seront menées des actions.

Ce cahier peut donc aider chaque personne à se préparer à la journée régionale. Il peut aussi faire l'objet de rencontres entre les personnes de la commission scolaire qui participeront à cette journée. Dans le contexte d'une démarche de formation continue, le partage des expériences en groupe constitue l'un des moyens les plus efficaces pour stimuler la réflexion.

La préparation à la journée régionale peut se faire également par la consultation de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue et du Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue. Ces deux documents sont accessibles à l'adresse suivante :

[www.meq.gouv.qc.ca/REFORME/formation\\_con/index.htm](http://www.meq.gouv.qc.ca/REFORME/formation_con/index.htm)

## POUR LE PLAISIR... DE VÉRIFIER MES CONNAISSANCES

	Vrai	Faux
1. Le plan d'action qui accompagne la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue présente 19 mesures liées à 3 orientations.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. L'approche par compétences est centrée sur les objectifs d'un programme plutôt que sur les besoins des adultes qui apprennent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. La Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue est le résultat d'une collaboration entre le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. La compétence est indissociable de son contexte. C'est ce contexte qui oriente l'action et sert de stimulant à l'apprentissage.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. La formation est élaborée de façon à tenir compte du contexte de vie de l'adulte. Elle repose donc sur des situations d'application au travail ou de développement personnel et social.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Dans le contexte d'une formation axée sur les compétences, le concept de succès scolaire dépasse la seule démonstration, par l'adulte qui apprend, d'une somme de connaissances.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. La Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue vise l'apprentissage tout au long de la vie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. En 1998, plus du QUART des travailleurs âgés de 45 à 64 ans n'avaient pas terminé leurs études secondaires.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## SUITE

9. La reconnaissance des acquis et des compétences concerne uniquement les adultes en formation professionnelle.
10. La formation de base comprend 9 années d'études.
11. Compétence et savoir-faire sont synonymes.
12. Actuellement, parmi les prestataires de la sécurité du revenu âgés de moins de 30 ans, plus de 7 prestataires sur 10 ne possèdent pas de diplôme.
13. La compétence est associée à des critères de performance appropriés.
14. Enseigner par compétences ou par objectifs, c'est pareil.
15. Il n'y a pas de différence entre l'organisation de la formation fondée sur la logique d'une discipline et une organisation de la formation fondée sur la logique d'une compétence.

Vrai Faux

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Les réponses à ce jeu se trouvent dans Internet à l'adresse suivante:  
[www.meq.gouv.qc.ca/DFGA/portail.html](http://www.meq.gouv.qc.ca/DFGA/portail.html)*



## LA FORMATION CONTINUE EN CONTEXTE

*Mille années durant, nous avons joué des ailes et du bec pour ramasser des têtes de poisson, mais désormais nous avons une raison de vivre : apprendre, découvrir, être libres!*

Richard Bach, *Jonathan Livingston le goéland*, 1973.

« La mondialisation des marchés, la rapidité et la fluidité des communications, le renouvellement rapide des connaissances et des technologies, les changements sociaux accélérés, le maintien ou la réinsertion dans le marché du travail, la complexification de la vie sociale »<sup>1</sup> sont autant de facteurs qui nous obligent à adopter une pratique de formation continue.

La Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue incite fortement les éducatrices et les éducateurs d'adultes à participer à l'enracinement d'une culture de formation continue au Québec. L'apprentissage tout au long de la vie se révèle une condition essentielle pour s'adapter aux changements qui caractérisent la société actuelle. Ainsi, les éducatrices et les éducateurs sont appelés à renouveler leur pratique et à poursuivre leur développement professionnel en cours de carrière.

La formation continue permet d'acquérir de nouvelles connaissances relatives à l'intervention d'éducation. Elle peut aussi transformer les pratiques en cours et en améliorer l'efficacité. Elle donne enfin au professionnel et à la professionnelle le moyen de s'adapter à chaque situation qu'il ou elle rencontre dans sa pratique grâce à la réflexion constante qu'elle provoque.

La formation continue suppose que tout adulte qui ne dispose pas de la compétence qui lui permettrait d'accomplir ses tâches professionnelles à son entière satisfaction s'engage dans des activités d'apprentissage en rapport avec ses besoins, selon les modalités de son choix. Lorsque cette personne a emmagasiné les connaissances, développé les habiletés et adopté les attitudes nécessaires et qu'elle peut faire appel à ce nouveau savoir pour accomplir une tâche, participer à une activité, réaliser une création ou tout autre agir, on dit

<sup>1</sup> QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, Québec, ministère de l'Éducation, 2002, p.1.

qu'elle a acquis une compétence. C'est sur cette démarche d'acquisition d'une compétence qu'est basé le nouveau curriculum de la formation de base. C'est aussi par rapport à cette démarche que devrait être élaborée la formation continue offerte aux enseignantes et aux enseignants qui auront à l'appliquer.

La formation continue proposée aux enseignantes et aux enseignants repose sur les idées-clés suivantes.

- L'analyse et la description de la situation à changer ou à améliorer qui reposent sur la perception des enseignantes et des enseignants.
- La formulation des besoins de formation qui ont été repérés à la suite de l'analyse de la situation et qui visent à combler l'écart observé entre les compétences attendues et les compétences acquises des enseignantes et des enseignants.
- L'assurance d'un contrôle rigoureux du changement recherché et de l'acquisition de savoirs directement liés à la pratique. L'agir reflète un savoir qui se dévoile à la suite d'une réflexion systématique dans l'action et sur l'action. Cette réflexion permet aux enseignantes et aux enseignants d'enrichir leurs connaissances relatives à l'intervention et de se donner ainsi plus de pouvoir et de satisfaction en ce qui a trait à cette intervention.
- Le transfert des apprentissages faits au moment de la formation lors d'interventions liées à la situation à changer ou à améliorer.

## **MOI, LA POLITIQUE, LA RÉFORME ET L'APPROCHE PAR COMPÉTENCES**

L'apprentissage est une expérience active. La personne qui apprend possède en elle-même les ressources principales nécessaires à sa croissance, à son développement, à son orientation et à l'expression de ses choix. Elle est capable de faire preuve d'initiative et d'autonomie, de prendre des décisions personnelles, ainsi que de s'engager activement dans le processus de sa formation. Comme dans toute démarche andragogique, il s'agit donc de développer, d'enrichir, d'améliorer et de faire évoluer ce qui est déjà là.

Les personnes en formation exigent que le contenu et les stratégies aient un lien explicite avec les situations qu'elles vivent. La pratique quotidienne, plutôt que des connaissances abstraites, devient l'élément déterminant, le déclencheur de la démarche d'apprentissage. C'est pourquoi les personnes en formation souhaitent participer à des activités centrées sur la compréhension de la réalité qu'elles vivent.

La compétence se développe par rapport à cette réalité et au vécu professionnel de ces personnes.

Elle doit donc s'appuyer sur :

- les principaux éléments de la situation particulière qui est à l'origine du besoin de formation;
- la participation de tous les agentes et les agents d'éducation aux principales décisions relatives à l'intervention de formation et au transfert des apprentissages dans la situation concernée.

Les stratégies de formation doivent donc être le reflet des caractéristiques du projet de formation continue qui repose d'abord et avant tout sur une analyse de la situation.

**Voici quelques questions qui peuvent aider à dresser un portrait de la situation à l'origine du besoin de formation.**

Qu'est-ce que je comprends de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, de la réforme et de l'approche par compétences?

---

---

---

---

---

---

---

---

Qu'est-ce qui me dérange le plus dans tout ça?

---

---

---

---

---

---

---

---

Qu'est-ce qui me plaît le plus?

---

---

---

---

---

---

---

---

Qu'est-ce que je sais déjà en ce qui a trait à la Politique, à la réforme et à l'approche par compétences?

---

---

---

---

---

---

---

---

Selon ma perception de la situation, quels sont mes principaux besoins de formation?

---

---

---

---

---

---

---

---



## MES ACQUIS AU REGARD DES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

La grille proposée a pour but d'aider à reconnaître ses acquis au regard de la compétence à développer et par le fait même, à être plus au clair à propos de ses besoins de formation, une condition essentielle pour s'engager efficacement dans la démarche de formation.

### Compétence à développer :

La personne agit avec compétence si elle est capable de mettre en œuvre le curriculum de formation générale de base à venir dans l'esprit de la réforme et de l'approche par compétences.

Il faut envisager le développement de cette compétence PROGRESSIVEMENT. Les lectures que nous ferons, les formations auxquelles nous participerons, les échanges avec nos collègues, les analyses et applications lors de l'arrivée du nouveau curriculum, par exemple, nous conduiront petit à petit à cette compétence. En effet, pour la développer, il nous faut apprendre à, devenir apte à :

Éléments de la compétence	Maîtrisé (1 à 10)	Souhaité (1 à 10)	Écart	Besoin de formation
1. Expliquer l'approche par compétences dans le contexte de l'éducation des adultes.				
2. Analyser les composantes d'une compétence.				
3. Analyser les composantes d'un curriculum.				
4. S'engager dans une réflexion critique individuelle et d'équipe au sein de sa région.				
5. Aborder l'enseignement et l'apprentissage des adultes par le biais des compétences lors de la préparation d'activités de formation.				

L'atelier de formation offert lors de la journée régionale est en rapport direct avec l'apprentissage de base nécessaire au développement des éléments 1, 4 et 5.

## LECTURES COMPLÉMENTAIRES

### Pour aller plus loin

Quelques auteurs abordent la formation continue du personnel professionnel, sous l'angle de la réflexion dans l'action et la science-action. D'autres traitent de l'approche par compétences en formation.

**Bezsonoff, Catherine**, *Pratique de la formation: du discours à la réalité*, Éditions d'Organisation, 2000.

Cet ouvrage aborde deux thèmes: les principes à respecter pour mener à bien une analyse des besoins et pour sélectionner la ou les réponses de formation adaptées à une situation donnée, ainsi que les moyens de les mettre en œuvre. Catherine Bezsonoff traite du savoir combinatoire, caractéristique essentielle de la compétence. «La compétence est plus qu'une somme de savoirs et savoir-faire puisqu'elle renvoie à une activité intelligente au cours de laquelle le sujet donne du sens à ce qu'il perçoit et oriente son action en fonction de lui». Le savoir combinatoire renvoie donc à l'intelligence de l'action.

**Bourassa, Bruno et Fernand Serre**, *Rien ne va plus! Comment rétablir l'efficacité de l'action professionnelle*, Cahiers de la recherche en éducation, vol. 1, n° 2, 1994, p. 287 à 307.

Selon Serre et Bourassa, il y aurait, dans l'action, le modèle pratiqué, mais qu'on arrive mal à expliquer et le modèle professé, mais qu'on ne pratique pas. Dans l'action, le critère de validité réside dans l'efficacité de l'action et se manifeste par les résultats obtenus. Nos modèles d'action se créent à partir de notre agir sur l'environnement en tentant de répondre à nos finalités personnelles, tout en tenant compte des attentes du milieu.

**Conseil supérieur de l'éducation**, *Le renouvellement du curriculum: expériences américaines, suisses et québécoises*, Études et Recherches, Québec, 1999.

**Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke**, *Le modèle de réflexion dans l'action d'Argyris et Schön*, recueil de textes, Diplôme de formation en éducation des adultes (DFEA), 1995.

Argyris et Schön se sont intéressés à l'action, dans le sens de l'étude et du développement du savoir pour une action efficace, à partir de la réflexion dans ou sur l'action. Dans la science-action, le point de départ est une situation à changer et le produit visé est un changement. C'est par le changement contrôlé scientifiquement, donc en cours d'intervention, que la connaissance scientifique s'acquiert.

D'après Argyris et Schön, les praticiens atteignent un plafond après quelques années d'expérience. La réflexion dans l'action devrait être enseignée comme un modèle d'enquête que le praticien porte sur sa pratique.

**Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke**, *La science-action selon St-Arnaud*, recueil de textes, Diplôme de formation en éducation des adultes (DFEA), 1995.

**Gillet, Pierre**, *Construire la formation*, outils pour les enseignants et les formateurs, CEPEC, Collection Pédagogies, ESF, 1994.

Pour l'auteur, l'ouvrage est « une invitation... à construire ensemble, au-delà des dispositifs, des référentiels et des grilles d'évaluation, une véritable citoyenneté éducative ». Les enseignantes et les enseignants ainsi que les personnes qui donnent la formation y trouvent un outil pour les aider à développer leur compétence en matière de construction d'un plan de formation. L'auteur présente certains termes clés : compétence, capacité, indicateur, critère. Il propose également une méthode de travail.

**Le Boterf, Guy**, *L'ingénierie des compétences*, édition revue et corrigée, 2000, Éditions d'Organisation. [www.editions-organisation.com](http://www.editions-organisation.com)

Dans cet ouvrage, l'auteur explique comment il est passé du concept d'ingénierie de formation à celui d'ingénierie des compétences. Il présente ensuite quelque 200 fiches qui proposent des démarches, des outils, des principes directeurs et des processus. Selon Guy Le Boterf, la notion de compétence utilisée dans de nombreuses entreprises ou organisations remonte à celle qui existait à la fin des années 1960, soit « une somme de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être ». Un risque naît : celui de « monter des dispositifs de compétences qui ne soient pas fiables ». La réalité des compétences est plus complexe, d'où la nécessité d'approfondir le concept de compétence.

**Meirieu, Philippe**, *Stratégies d'apprentissage – Les chemins de l'apprendre*, extrait de Cahiers pédagogiques, n° 246, sept. 1986.

**Morin, Bernard**, *Programme d'études et compétences des étudiants*, Pédagogie collégiale, vol. 2, n° 4, mai 1989.

« La compétence est un facteur primordial de valorisation personnelle et professionnelle, de motivation et de dépassement ». L'auteur insiste sur le fait qu'analyser la formation sous l'angle de la compétence n'a rien d'une vision réductionniste de la formation. Il propose un cadre de référence sur lequel faire reposer les actions en matière de programmes d'études. Il insiste sur les conséquences de l'approche par compétences sur les pratiques pédagogiques ainsi que sur les conditions à mettre en place pour que la notion de compétences serve bien les objectifs de qualité de la formation collégiale. Il traite d'une approche programme qui intègre la notion de compétence.

**Patry, Jean**, *La science-action en bref*, octobre 1995.

La science-action constitue une véritable formation continue qui permet de transformer les pratiques en cours de pratique. La science-action est une démarche qui permet par ailleurs d'exercer un contrôle rigoureux sur le changement visé par une intervention, tout en produisant des théories à portée pratique. La science-action ne détruit pas, au nom d'exigences méthodologiques, la réalité étudiée. La science-action relève davantage d'une attitude. La personne qui intervient a la préoccupation constante (et parfois systématique) de réfléchir dans l'action et sur l'action.

**Perrenoud, Philippe**, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Université de Genève, 2000, *Du curriculum aux pratiques : question d'adhésion, d'énergie ou de compétence?* 25 pages, texte d'une conférence présentée à Québec le 10 octobre 2000.

Ce texte traite des compétences professionnelles nouvelles ou plus pointues que les enseignantes et les enseignants devraient développer pour mettre en œuvre le Programme de formation de l'école québécoise (version de juin 2000). L'auteur pose les questions qui lui ont été proposées. S'agit-il de l'amorce d'une modification en profondeur du rôle des enseignantes et des enseignants? Si oui, quelles conséquences doit-on en tirer? L'auteur tente ici d'y répondre.

**Pôle de l'Est**, *Processus de planification d'un cours centré sur le développement d'une compétence*, décembre 1996.

**St-Arnaud, Yves**, *S'actualiser par des choix éclairés et une action efficace*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 1996.

**St-Arnaud, Yves**, *L'interaction professionnelle : efficacité et coopération*, PUM, Montréal, collection *Intervenir*, 1995.

**St-Arnaud, Yves**, *Connaître par l'action*, PUM, Montréal, collection *Intervenir*, 1992.

Les travaux de St-Arnaud, comme ceux de Serre et Bourassa, sont inspirés de Argyris et Schön. L'auteur décrit une méthode qui vise à analyser l'action du praticien et à repérer les erreurs qu'il aurait faites à partir de ses intentions : la praxéologie. St-Arnaud tente de répondre à certaines questions soulevées par l'andragogie liées à « apprendre à apprendre ». Selon lui, le problème le plus difficile à résoudre pour le praticien sera toujours le fait que chaque situation qu'il rencontre est unique (l'idiosyncrasie qui caractérise ses interventions).

**Tremblay, Denyse**, *Aborder l'enseignement et l'apprentissage par le biais des compétences : les effets dans la pratique des enseignants et des enseignantes*, Pédagogie collégiale, vol. 13, n° 2, décembre 1999, p. 24 à 30.

Cet écrit est né de l'expérience de l'auteure en matière de formation et de suivi d'équipes d'enseignantes et d'enseignants, en ce qui a trait à la mise en œuvre de programmes d'études centrés sur les compétences, en formation professionnelle, en formation technique et en sciences humaines. L'auteure présente les effets observés dans la planification pédagogique (des programmes, des cours), dans la manière d'enseigner, d'apprendre des élèves, et dans la façon d'envisager l'évaluation. Elle rattache les effets qui ont été observés dans la façon d'envisager l'évaluation à cinq points précis : la réussite scolaire, le seuil de réussite, les caractéristiques de l'évaluation, l'interprétation des résultats et la nouvelle mentalité.

**Tremblay, Gilles**, *À propos des compétences comme principe d'organisation d'une formation*, Bulletin d'information, Fonds pour la reconnaissance des acquis, vol. 6, n° 9, avril 1990.

Après avoir tracé un bref historique de l'approche par compétences et traité des implications pédagogiques de cette approche, l'auteur fournit quelques exemples de définition de la compétence. Il tente également de répondre à deux questions : la première concerne l'historique du mouvement en faveur d'une formation centrée sur les compétences; la seconde porte sur le ou les sens de ce dernier concept.

*apprendre*  
tout au long de la vie