



BULLETIN

Volume 10, numéro 1

Juin 2002

Le mot du président...

LES DÉFIS DE SOFEDUC

Deux **défis** importants se présentent à notre Société pour les prochains mois :

- **Le positionnement de SOFEDUC dans la foulée de la Politique d'éducation des adultes et de formation continue et du Plan d'action qui l'accompagne**

(Voir à ce sujet l'article de Serge Wagner qui pilote ce dossier au sein du Conseil d'administration).

Dans ce dossier, SOFEDUC doit jouer le rôle qui lui revient, soit celui d'un acteur important dans le débat de la formation non créditée en faisant en sorte que son système d'UEC soit considéré et formellement mentionné dans le cadre de la mise en œuvre de la politique gouvernementale d'éducation des adultes. Notre objectif à cet égard est de devenir la référence en matière de qualité et de reconnaissance de la formation continue non créditée dans la mise en œuvre de la politique gouvernementale, tout en préservant l'autonomie de la Société.

Nous devons faire valoir l'expérience unique qu'a constituée SOFEDUC qui a réussi, depuis une douzaine d'années, en ne comptant que sur ses propres moyens, à promouvoir la qualité en formation continue et à proposer un référentiel qui rallie des clientèles aussi diversifiées que des universités et des collèges, des ordres professionnels, des firmes privées de formation et des entreprises dispensant de la formation à leurs employés. En soi, cela constitue un exploit d'équilibre entre exigence, réalisme et valeur ajoutée, qui pourrait en inspirer plusieurs.

Nous travaillons activement à nous positionner avec les différents acteurs pour faire valoir notre point de vue et être partie prenante des mesures qui

vont être mises en place.

- **L'augmentation des ressources de la Société**

SOFEDUC souffre d'une inadéquation dramatique entre ses ambitions (plus particulièrement dans l'éclairage de la Politique) d'une part et ses ressources d'autre part. Le fonctionnement actuel de la Société est assuré, dans une large mesure, par le bénévolat fourni par les membres du Conseil d'administration. Elle ne possède ni la taille ni les ressources pour garantir le professionnalisme de son expertise en cas de perte de ce niveau de bénévolat ou en cas d'expansion du niveau d'activité de la Société. La situation actuelle rend la Société fragile et ne peut se prolonger longtemps.

De plus les coûts de gestion du système d'accréditation et d'agrément des membres excèdent les revenus provenant des cotisations des mêmes membres. L'équilibre financier provient des profits réalisés par la Journée d'étude annuelle.

J'ai confié à notre trésorier le mandat de revoir l'ensemble de nos revenus et dépenses et de proposer une structure financière qui permette l'atteinte de l'équilibre budgétaire de la Société dans ses opérations courantes, exclusion faite de l'apport de la Journée d'étude. Les sommes que pourraient dégager la Journée d'étude permettraient de lancer des projets spéciaux de recherche ou de développement.

Nous vivons des moments importants pour SOFEDUC et l'avenir de notre Société va être fortement coloré par notre façon de faire face à ces deux défis.

*Claude Cotsi
Président*

DANS CE NUMÉRO :

Les défis de SOFEDUC	1
Politique gouvernementale d'éducation des adultes	2
Un nouveau membre : SOLAREH	3
La formulation des objectifs de formation	4
Nouvelles du CA	6

POLITIQUE GOUVERNEMENTALE D'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE FORMATION CONTINUE

Effets majeurs pour la formation continue non créditée

Québec, 2 mai 2002. Le gouvernement du Québec lance enfin sa première *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*. La politique veut à la fois engager le gouvernement et intensifier le partenariat. Cette double intention est symbolisée par les personnes qui lancent la politique : le Premier ministre du Québec, le ministre d'État à l'Éducation et à l'Emploi (Sylvain Simard), la ministre déléguée à l'Emploi (Agnès Maltais) et la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail, Léa Cousineau. En fait, le partenariat se manifeste principalement par un consensus qui s'est établi entre les ministères de l'Éducation et de l'Emploi, le patronat et les syndicats.

La Politique énonce quatre priorités :

1. assurer une formation de base au plus grand nombre de personnes possible
2. maintenir et rehausser le niveau de compétence des adultes
3. valoriser et reconnaître leurs acquis et leurs compétences
4. lever des obstacles à l'accessibilité et à la persévérance des études.

Après des années d'hésitations et de tergiversations, la publication de la Politique permet enfin de canaliser les actions gouvernementales et *partenariales* pour les prochaines années. La priorité accordée à la formation de base est d'autant mieux bienvenue qu'elle avait déjà été formulée par la Commission sur la formation des adultes... il y a 20 ans et que depuis 1982, le Québec n'est pas parvenu à améliorer de façon significative la formation de base déficiente d'un nombre élevé d'adultes. Cette situation, source d'exclusion, handicape le développement du potentiel humain du Québec.

Par ailleurs, la politique est accompagnée d'un *Plan d'action* précisant le rôle des partenaires des secteurs de l'éducation et

de l'emploi en fonction des quatre priorités.

Enjeu pour les membres de SOFEDUC

Ce sont principalement les priorités 2 et 3 qui concernent les membres de SOFEDUC. Ainsi, quant à l'objectif visant à rehausser le niveau de compétence des adultes, on propose d'« accentuer le caractère qualifiant et transférable des formations ». On évoque ici les formations tant scolaires que non scolaires, les formations créditées et non créditées. Dans le contexte du paradigme de l'« éducation tout au long de la vie », l'État et ses partenaires exigent que les compétences acquises dans différents cadres de formation soient reconnues et cumulables tant dans le réseau de l'éducation que dans celui du monde du travail. Les propositions sont exhaustives puisqu'elles prévoient l'instauration de « référentiels de qualification ». On reconnaît toutefois l'apport d'autres modes (comme « les unités d'éducation ou de formation continue ») mais en estimant qu'ils « demeurent trop marginaux par rapport aux normes scolaires ».

Ces changements annoncés s'opérationnalisent, pour une bonne part, avec la priorité 2 sur la valorisation et la reconnaissance des acquis et des compétences. Le Plan d'action avance que les dispositifs « plus accessibles » de reconnaissance des acquis et des compétences. Il exige également la mise en place d'un système de développement et de reconnaissance des compétences par le milieu de travail. Enfin, il réclame l'établissement de mécanismes de réciprocité entre les systèmes de reconnaissance.

Pour y parvenir, le Plan d'action annonce un train de mesures. Ainsi, la Commission des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec inciteront

les organismes de formation et les formatrices et formateurs accrédités en vertu de la loi à orienter leurs interventions en fonction de formations qualifiantes et transférables qui puissent être reconnues par les référentiels existants (p. 33).

Concrètement, ces propositions vont plus loin que le système des Uni-

La politique et le plan d'action sont disponibles

sur le site WEB

www.meq.gouv.qc.ca/REFORME/formation_con/index.htm

On peut également obtenir un exemplaire imprimé de la politique et du plan d'action en communiquant soit avec le secrétariat de SOFEDUC, au (514) 849-2666, soit avec monsieur Denis Gravel, direction régionale de Montréal du ministère de l'Éducation au (514) 873-4630.

(Suite page 3)

POLITIQUE GOUVERNEMENTALE D'ÉDUCATION DES ADULTES ET DE FORMATION CONTINUE

(Suite de la page 2)

tés d'éducation continue (UEC) de SOFEDUC puisqu'elles prévoient l'instauration de référentiels de qualification. Cela dit, les UEC constituent un système qui a fait ses preuves depuis près de 20 ans, même s'il n'est pas utilisé par l'ensemble des partenaires réalisant des activités de formation non créditée.

Quoi qu'il en soit, tous les acteurs engagés en formation seront conviés à contribuer aux grandes orientations. En matière de formation qualifiante et transférable. Le Plan d'action propose, entre autres, les mesures suivantes :

- Création d'une table interministérielle;
- Affirmation du droit à la reconnaissance des acquis;
- Établissement rapide d'un bilan de ses ap-

prentissages;

- Certification des compétences acquises en milieu de travail;
- Relance de la reconnaissance des acquis en éducation;
- Reconnaissance des acquis scolaires des personnes immigrantes.

SOFEDUC désire accompagner les deux ministères concernés, la Commission des partenaires et ses membres dans ce processus. Des liens sont déjà établis en ce sens. La Société croit aussi que les UEC peuvent constituer une contribution importante assurant le caractère qualifiant et transférable des formations non créditées.

Serge Wagner

Un nouveau membre : SOLAREH

SOFEDUC a récemment accueilli comme membre la firme **SOLAREH** (*Société pour l'Avancement des Ressources Humaines*). Cette entreprise, qui regroupe 56 employés à temps complet et 800 contractuels, œuvre dans le domaine des produits d'assurance de personnes. Elle offre des *services de prévention, de réinsertion à court terme et de réadaptation* aux compagnies d'assurance dans le cadre de la *gestion de l'assurance incapacité/invalidité*.

SOLAREH dessert une *clientèle canadienne et européenne* (Allemagne, Belgique et France). Cette clientèle est principalement constituée d'assureurs et de distributeurs de produits d'assurance, d'employeurs preneurs de produits d'assurance pour leurs employés ainsi que des professionnels (travailleurs sociaux, conseillers d'orientation, psychologues, conseillers à l'emploi, médecins, etc.) qui interviennent auprès des assurés.

SOLAREH possède une bonne expérience de la formation continue puisqu'elle réalise de nombreuses sessions de formation pour ses diverses clientèles. Afin de développer ce secteur, elle a récemment créé l'**École internationale de Formation**. Enfin, notons qu'elle organise également deux colloques annuels dont l'un, le Colloque international francophone, rassemble entre 300 et 400 assureurs et l'autre, le Colloque canadien anglophone, réunit environ 200 participants.

Nous souhaitons donc avec beaucoup de plaisir et de fierté la bienvenue à ce nouveau membre.

LES NORMES DE QUALITÉ SOFEDUC : DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE

Voici la suite d'une série de textes sur l'interprétation et l'application des normes de qualité requises pour l'émission des UEC. Nous souhaitons que ces chroniques soient alimentées principalement par vos commentaires, questions, suggestions, exemples de bonne pratique, etc. Pour ce faire, vous pouvez utiliser l'adresse électronique suivante :

solange.trudeau@videotron.ca.

LA FORMULATION DES OBJECTIFS DE FORMATION

Par *Guy St-Aubin, visiteur* et *Solange Trudeau, conseillère*

Après avoir franchi l'étape cruciale de l'identification des besoins de formation (voir le Bulletin SOFEDUC d'avril 2002), le nouveau défi du formateur ou conseiller est de prioriser ces besoins et de **transcrire en langage pédagogique les objectifs retenus**. Rappelons que le rôle essentiel d'un objectif est **de renseigner les participants sur le contenu à acquérir ou à développer**.

Le volet pédagogique des objectifs poursuivis dans le cadre d'une session de formation est valable tant pour un modèle individualisé de développement personnel et professionnel (par exemple, lors d'inscriptions individuelles à des sessions publiques) que pour un modèle organisationnel de développement de la performance (par exemple, lors de la participation des membres d'une même organisation à une formation requise de mise à niveau).

Dans ces deux contextes, pour que les objectifs visés puissent jouer pleinement leur rôle, il y a certaines règles de rédaction à respecter. En effet, les spécialistes rappellent constamment qu'« un objectif est approprié s'il décrit, en terme de comportements observables, ce qui est attendu du participant suite à une situation pédagogique ».

Le tableau ci-joint rappelle les éléments constitutifs d'un objectif.

COMPOSANTES	ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS	CRITÈRES DE QUALITÉ
ESSENTIELLES	1. La COMPÉTENCE attendue <ul style="list-style-type: none"> a. Une action précise b. Un comportement observable et mesurable 	✓ Utiliser uniquement des verbes d'ACTION.
	2. Le CONTENU à acquérir ou à développer <ul style="list-style-type: none"> a. Les notions théoriques requises b. Les habiletés spécifiques c. Les attitudes appropriées 	✓ Éviter les verbes d'état. ✓ Éviter les doubles objectifs.
UTILILES	1. Le CONTEXTE de la performance <ul style="list-style-type: none"> a. Les conditions de réalisation b. Ce sur quoi porte la performance 	✓ Ne laisser aucune possibilité d'interprétation.
	1. Les CRITÈRES d'évaluation <ul style="list-style-type: none"> a. Les conditions d'acceptation de la performance b. Le seuil minimal requis 	✓ Décrire le niveau des performances.

Suite page 5

LA FORMULATION DES OBJECTIFS DE FORMATION

(Suite de la page 4)

- a. **Rédaction des objectifs de formation.**
- b. **Enseigner à écrire les besoins de formation en objectifs de formation.**
- c. **Au terme de cette lecture et après quelques exercices, vous rédigerez des objectifs de formation à partir des besoins de formation identifiés.**

Une analyse attentive de ces énoncés démontre que :

- l'énoncé (a) est à rejeter car il énonce simplement le titre d'un chapitre consacré à la rédaction des objectifs.
- l'énoncé (b) est pertinent pour le formateur car il constitue le mandat qui lui est confié
- l'énoncé (c) est le seul qui soit bel et bien ce que l'on appelle un **objectif pédagogique**. En effet, l'objectif ainsi rédigé indique clairement à la personne en formation ce qu'elle devra réaliser au terme de sa formation. De plus, le formateur pourra alors être en mesure d'affirmer si elle a atteint ou non le seuil minimal requis.

Voici les **cinq éléments clés** inclus dans la formulation de l'objectif pédagogique retenu, soit l'énoncé c. :

1. *Au terme de cette lecture et après quelques exercices.* Ceci signifie que l'on donnera une formation appropriée au terme de laquelle les personnes en formation devront pouvoir effectuer la ou les tâches prescrites. La formation donnée est donc en relation directe avec la tâche à accomplir et au terme de cette formation, on évaluera si les personnes sont capables de réaliser la tâche pour laquelle elles auront reçu une formation.
2. *vous.* L'objectif est essentiellement rédigé pour les personnes formées car pour réaliser la tâche attendue, elles devront acquérir les compétences requises.
3. *rédigerez.* C'est la tâche à réaliser et c'est pourquoi il y a formation. Le mandat du formateur ou du conseiller est d'amener tous les participants en formation à réaliser cette tâche, soit *rédiger ...*. Ce verbe est **l'élément clé de l'objectif** : c'est lui qui indique sur quoi portera la formation ; cette formation sera-t-elle théorique, pratique ou portera-t-elle sur les deux aspects ? C'est le verbe qui nous fournit la réponse.
4. *des objectifs de formation.* C'est le contenu : ce sur quoi portera la formation. Il faudra rédiger des objectifs de formation.
5. *à partir des besoins de formation identifiés.* C'est le contexte dans lequel les tâches doivent être réalisées et aussi dans lequel l'évaluation s'effectuera. Il ne suffira pas de rédiger n'importe quel objectif mais celui-ci devra être en relation directe avec les besoins de formation identifiés.

Un objectif pédagogique de qualité indique donc ce que la personne en formation devra réaliser pour que l'on puisse statuer si elle a réussi la formation. Il indique également le contenu de la formation, à savoir ce qui est requis d'enseigner. Enfin, les parties 3 et 4 constituent la **performance** à réaliser et 5, la **condition** à respecter dans la réalisation de la performance.

En bref, la pertinence d'un objectif bien rédigé est de rendre toute activité de formation utilitaire et pratique, c'est-à-dire que l'on *enseigne essentiellement ce qui est nécessaire pour les participants et non pas ce qui peut sembler intéressant ou même important pour le formateur.*

En conclusion, des objectifs pédagogiques bien rédigés contribuent à faire connaître à tous les intéressés ce qui est visé par la formation. D'une part, le formateur connaît le point d'arrivée et il doit prendre les moyens nécessaires pour permettre à tous de réussir. D'autre part, les personnes en formation savent qu'elles pourront atteindre ce résultat si elles fournissent les efforts nécessaires. Enfin, les responsables de l'encadrement sont à même de bien spécifier leurs besoins et de prendre par la suite les actions requises pour faciliter le transfert des apprentissages.

(Suite page 6)

LA FORMULATION DES OBJECTIFS DE FORMATION

(Suite de la page 5)

La formulation des objectifs pédagogique est donc bel et bien une autre étape cruciale car tout le programme de formation en découle directement. En effet, c'est le déclencheur qui amène à déterminer les modalités d'évaluation de la performance et de transfert des apprentissages, le choix des contenus de formation théoriques et pratiques, les stratégies de formation de même que les activités d'apprentissage.

RÉFÉRENCES

- Bramley, P. Kitson, B. (1994). Evaluating training against business criteria dans Journal of European Industrial Training, vol. 18, n° 1.
- Burns, R. W. (1972). New Approaches to Behavioral Objectives traduit et adapté de l'américain par Marcoux, J.-G. et al. (1975). Douze leçons sur les objectifs pédagogiques. Montréal : Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation.
- Goupil, G., Lusignan, G. (1993) Apprentissage et enseignement en milieu scolaire. Boucherville : Gaëtan Morin Éditeur.
- Haccoun, R.R., Jeanrie, C. Saks, A.M. (2000). Concepts et pratiques contemporaines en évaluation de la formation : Vers un modèle de diagnostic des impacts dans Former pour performer sous la direction de Dominique Bouteiller.
- Lebrun, N., Berthelot, S. (1994) Plan pédagogique. Éditions nouvelles.
- Legendre, R. (1993). Dictionnaire actuel de l'éducation. Montréal : Guérin, Éditeur Limitée.
- Mager, R. F. (1975). Preparing instructional objectives traduit et adapté par Décote, G. (1977). Comment définir des objectifs pédagogiques. 2ème édition. Paris : Bordas.
- Hughey, A.W. and Mussnug, K.J. (1997) Designing effective employee training programmes dans Training for Quality, vol. 5 n° 2.

CONSEIL D'ADMINISTRATION 2002

PRÉSIDENT

CLAUDE CODSI
EDUMICRO inc

VICE-PRÉSIDENTE

JOHANNE MALETTO
MOUVEMENT QUÉBÉCOIS DE LA QUALITÉ

TRÉSORIER :

BERNARD DEMERS
CÉGEP DE GRANBY-HAUTE-YAMASKA

SECRÉTAIRE :

ROBERT LOISELLE
ORDRE DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC

ADMINISTRATEURS :

FRANCINE BOUDREAU
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

JACQUES BOURDON
NAV CANADA

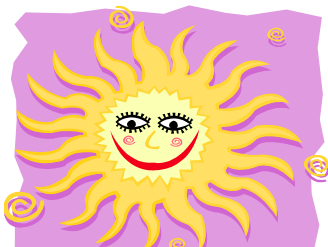
FRANÇOIS LAVALLÉE
WYETH

REPRÉSENTANT DE L'ACDÉAULF :

SERGE WAGNER
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

CONSEILLÈRE :

SOLANGE TRUDEAU



Nous souhaitons un très bon été à tous nos membres.

NOUVELLES DU CA

POSITIONNEMENT STRATÉGIQUE DE LA SOCIÉTÉ

Le Conseil a défini les éléments d'une stratégie de développement de la Société. Le contenu en sera publié dans le prochain numéro du bulletin.

NOMINATIONS

Monsieur François Lavallée, chef du service de la formation technique à la société pharmaceutique WYETH, a été nommé au Conseil d'administration en remplacement de monsieur Martial Boivin, démissionnaire. Monsieur Lavallée assume désormais la responsabilité des communications de la Société. Monsieur Boivin ayant également quitté la présidence du Comité d'accréditation et d'agrément, il est remplacé à ce poste par monsieur Gilles Dubuc, de Les Centres jeunesse de Montréal.

SITE WEB DE LA SOCIÉTÉ

Le Conseil a approuvé la mise à jour du site WEB de la Société.

JOURNÉE D'ÉTUDE

Le programme de la prochaine Journée d'étude a été approuvé.

SEMAINE QUÉBÉCOISE DES ADULTES EN FORMATION

Le principe de la participation de la Société à la Semaine québécoise des adultes en formation, du 27 octobre au 1^{er} novembre prochain, a été adopté.

ADHÉSION À L'ICEA

La Société demandera son adhésion à l'Institut canadien d'éducation des adultes.

Retrouvez-nous
sur notre site
Web :
www.sofeduc.ca

4384, rue de Bullion
Montréal (Québec) H2W 2G1
Téléphone : 514-849-2666
Télécopie : 514-844-1315
Courriel : marie.boucher@videotron.ca