

## Le mot du président

Chers membres,

Nous avons reçu une lettre d'acceptation officielle de la Direction de la formation générale des adultes du ministère de l'Éducation nous confirmant que nous pouvons démarrer le projet de recherche que nous avons présenté en juillet 2002. Un budget de 60 000 \$ nous a été réservé pour l'année 2002-2003. C'est une excellente nouvelle et une première pour SOFEDUC ! En effet, depuis notre fondation, c'est la première fois que nous obtenons une subvention gouvernementale !

Ce projet a été présenté dans la foulée de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue qui mentionnait que :

*« Adopter une perspective de formation qualifiante et transférable nécessite une reconnaissance officielle des compétences par rapport à des normes socialement établies, notamment mais non exclusivement pour les programmes d'études scolaires. Il existe déjà d'autres approches à cet effet, spécialement conçues pour valoriser et favoriser la formation continue (p. ex.: les unités d'éducation ou de formation continue) ».*

La question que nous nous posons, à travers cette recherche, est la suivante : dans quelle mesure le système des UEC (avec ses normes et son opérationnalisation actuelle au Québec) peut-il répondre à l'interpellation faite au milieu de la formation non créditée : assurer la qualité de la formation et contribuer à un système de reconnaissance des acquis?

Ainsi, notre référentiel de qualité et notre système des UEC vont être exposés aux Commissions scolaires, aux Cégeps, aux Groupes populaires et aux Organismes communautaires qui constituent les clientèles ciblées par ce projet. Nous sommes confiants de convaincre ces partenaires par notre système qui rallie, depuis bientôt quinze ans, des universités, des collèges, des ordres professionnels, des firmes privées de formation et des entreprises dispensant de la formation à leurs employés.

Pour mener ce projet, nous avons retenu les services d'un consultant externe : Monsieur Jean-Pierre Rathé. Jean-Pierre était jusqu'à tout récemment Directeur de l'Éducation des adultes de la Commission Scolaire Marguerite-Bourgeoys et dirigeait le comité de l'éducation des adultes du Conseil supérieur de l'éducation. Retraité depuis février 2003, Jean-Pierre pourra plonger dans ce projet et mettre à profit sa connaissance du milieu de l'éducation des adultes du réseau public.

La perspective de temps pour réaliser le projet est de 18 mois et nous vous tiendrons au courant des différents développements dans ce dossier.

Je voudrais, en terminant, souligner la qualité sans cesse croissante de notre bulletin (tant sur le plan de la forme que du contenu), vous annoncer que notre site Web est en train d'être refait et que nous révisons notre matériel promotionnel. Bravo et merci à tous ceux qui travaillent sur ces projets !

Enfin je vous demande de réserver à votre agenda le vendredi 3 octobre prochain pour notre assemblée générale et notre journée d'étude annuelle qui portera sur « le transfert et la reconnaissance des acquis » deux thèmes brûlants d'actualité !

Claude Codsi, Président

### Dans ce numéro :

Les normes de qualité SOFEDUC :  
de la théorie à la pratique ..... 2

Nouveaux membres ..... 3

Midis du CIRDEP:  
séminaires de l'année 2003 ..... 4

Journée d'étude ..... 4

# 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 les prochaines 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](mailto:solange.trudeau@videotron.ca)

## L'ÉTABLISSEMENT DES CONTENUS ET STRATÉGIES DE FORMATION : quelques idées pour une pratique éclairée

Après avoir franchi les étapes cruciales de l'identification des besoins de formation (voir le Bulletin SOFEDUC d'avril 2002) et de la priorisation d'objectifs pédagogiques devant être formulés en langage pédagogique (voir le Bulletin SOFEDUC de juin 2002), l'organisation doit s'assurer que le formateur ou l'équipe de formateurs possède les qualifications ou compétences requises (voir le Bulletin SOFEDUC de septembre 2002) pour bien effectuer la planification et la conduite des activités de formation de façon à pouvoir ultimement mesurer le niveau d'atteinte des objectifs de formation (voir le Bulletin SOFEDUC de mars 2003).

C'est généralement au formateur, même si les gestionnaires, les conseillers en formation et autres experts y participent également, que revient la responsabilité de déterminer les contenus et les stratégies de formation. À cet égard, le défi pour la personne responsable consiste à choisir les approches et les contenus les plus susceptibles de garantir les apprentissages visés qui ont été définis lors de la planification du projet. Pertinemment, SOFEDUC reconnaît la *qualité des contenus et des stratégies de formation par leur correspondance avec*

*les objectifs* d'apprentissages visés (norme 4). Or, ceci impose de faire des choix éclairés ! Dans cette chronique, nous mettons en relief quelques-uns des processus d'analyse sous-jacents à la détermination des contenus de formation et nous exposons les compromis qu'exigent les choix relatifs aux stratégies de formation.

D'entrée de jeu, il faut reconnaître que c'est en s'appuyant sur les objectifs d'apprentissage qu'un formateur procède à l'inventaire des contenus de formation. Dans certaines situations, la détermination des contenus à acquérir par les apprenants ne pose pas de difficulté particulière. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un employé doit apprendre à manipuler un nouvel appareil pour la fabrication d'un produit. Le savoir à transmettre est clairement circonscrit. Dans d'autres situations, les savoirs à faire acquérir ne sont pas aussi nettement déterminés, le formateur disposant d'une plus grande marge de manœuvre. Pensons, par exemple, à un cours de langue qui présente un horizon de savoirs quasi-illimité. Imaginons également la variété des contenus pouvant être traités dans une formation sur la gestion du temps. Dans de tels cas, comme le formateur peut recourir à une grande étendue de contenus pertinents, il doit procéder à un *exercice de priorisation* afin de déterminer ceux qui seront l'objet de la transmission.

Pour ce faire, le formateur prend d'abord soin d'analyser son *public-cible* et les sous-catégories susceptibles de le composer. Ainsi, il cherche à sai-

sir le *degré de maîtrise* du contenu, les *préférences*, les *attentes*, l'*expérience antérieure* dans le domaine d'application du contenu, etc. Le formateur averti porte également un regard au contexte d'apprentissage. Sur ce plan, il tient compte des conditions d'apprentissage, des enjeux stratégiques potentiels liés à la demande initiale de formation, aux impératifs du transfert dans la pratique professionnelle, au niveau de développement des connaissances dans le secteur d'emploi, etc. Puis, pour certaines situations, il est souhaitable que le formateur soit pleinement conscient de la nature des contenus à transmettre afin de bien connaître les niveaux de difficultés potentiels des apprenants. En effet, il est important qu'il comprenne le ou les niveaux des *objectifs cognitifs* visés par sa formation. Ainsi, il examine chacun des « blocs » de contenus et il se demande : « est-ce que ceci équivaut à des *informations factuelles* ? Est-ce que ce contenu concerne plutôt un *savoir d'application pratique* ? S'agit-il plutôt de *connaissances de synthèse*, lesquelles sont généralement plus exigeantes sur le plan cognitif ? ». Grâce à une compréhension claire du contenu, le formateur peut, non seulement mesurer les efforts d'apprentissage des apprenants, mais répartir plus adéquatement les contenus dans son plan de formation.

Dès lors que la phase de priorisation des contenus est complétée, le formateur peut choisir les stratégies de formation appropriées.

Suite en page 3 :  
Normes de qualité

Par stratégie de formation, nous entendons ici, à la fois l'*approche générale de transmission* des savoirs (ex : exposé magistral, travail en équipe, « coaching », apprentissage individuel) et, à la fois, les *moyens concrets* pour soutenir leur *diffusion* ou leur *acquisition* (présentation « power-point », étude de cas, didacticiel, vidéo) et pour tenir compte des différents *styles d'apprentissage* des individus ou catégories d'individus. Évidemment, les choix sont nombreux. Le formateur doit tenir compte de plusieurs contraintes et accepter les compromis. Les contraintes peuvent être d'ordres financier, administratif, pédagogique, stratégique et culturel comme le montre les exemples suivants :

- l'efficacité d'une approche en regard des coûts financiers
- les contraintes de temps
- la disponibilité d'experts pour l'élaboration d'outils pédagogiques
- la disponibilité de lieux de formation et d'infrastructures technologiques ou matérielles
- les affinités naturelles du formateur avec certaines méthodes de formation
- la nature, l'étendue ou la complexité des savoirs
- la variété des styles d'apprentissage d'un groupe d'apprenants
- les traditions d'un domaine professionnel
- etc.

Évidemment, on pourrait allonger la liste. Les contraintes inhérentes au choix des stratégies de formation exigent souvent du formateur une certaine dose de créativité, de renoncement et... de réalisme ! Du reste, le formateur averti saura éviter certains pièges. Parmi les plus fréquents, il y a la tendance à *survaloriser le contenant* au détriment du contenu et le fameux réflexe consistant à transmettre un *maximum d'information* dans un court laps de temps !

Bref, le choix des contenus et des stratégies est un exercice subjectif qui repose sur divers processus d'analyse. Il est bon que le responsable oriente ses choix en se référant aux objectifs d'apprentissage tout en se dotant d'un principe de congruence. Puisque les formations non traditionnelles et les technologies de la communication se développent à un rythme effréné et que nous évoluons dans une conjoncture où, semble-t-il, les connaissances deviennent obsolètes de plus en plus rapidement, on peut aisément penser que ces processus se complexifieront de plus en plus. Dès lors, il s'avère essentiel de consacrer le temps et les ressources nécessaires pour que ces processus soient bien éclairés.

Brigitte Voyer, visiteuse - en collaboration avec Solange Trudeau, conseillère

Hughey, A. W., Mussnug, K.J. (1997). *Designing effective employee training programs. Training for quality*, vol.5 no 2, pp.52-57. Article qui met l'accent sur la différence entre l'éducation et la formation des employés dans le contexte de la formation continue. Est notamment relevée l'importance de l'apprentissage par l'action pour ces derniers plutôt que par les lectures ou les discussions.

La Société de Formation et d'Education Continue (SOFEDUC) (2001). *Normes de qualité en formation continue - Manuel à l'intention des membres accrédités.*

Stolovitch, H-D. et Keeps, E-J. (1993). *L'ingénierie de la formation.*

The International Association for Continuing Education and Training (IACET) (2000). *Criteria and guidelines for continuing education and training programs: the CEU and other measurement units.*

Ukens, L. L. (2001). *What smart trainers know: the secrets of success from the world's foremost experts.* San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.

Sont traités tous les volets de la formation dont la planification des contenus et des méthodes pédagogiques.

Wilson, H.C. (2000). *Emergency response preparedness: small group training. Part 1- training and learning styles. Disaster prevention and management*, vol. 9 no 2, pp.105-116.

Article qui met l'accent sur les façons différentes d'apprendre et l'importance d'en tenir compte dans la planification de l'activité de formation.

Wilson, H.C. (2000). *Emergency response preparedness: small group training. Part 2- training methods compared with learning styles. Disaster prevention and management*, vol. 9 no 3, pp.180-199.

Article où l'on suggère de maximiser l'efficacité de la formation en ajustant des styles d'apprentissage à des méthodes pédagogiques particulières.

## Les nouveaux membres

Depuis notre dernier bulletin de mars 2003, un nouveau membre accrédité s'est joint à SOFEDUC. Nous souhaitons une bienvenue chaleureuse à ce nouveau partenaire qui possède, lui aussi, le souci de l'excellence en formation continue

Voici maintenant, en quelques lignes, ce qui caractérise ce nouvel organisme accrédité:

- Secourisme PME Québec inc., firme de formation privée, est incorporée depuis 1985. Elle intervient dans le domaine des soins préhospitaliers d'urgence. La compagnie compte sept employés (es) temps plein et une trentaine de travailleurs autonomes. Les produits et services de Secourisme PME Québec inc. se répartissent dans les 4 catégories suivantes:
  - *des formations en salle*: cours de base en secourisme d'une durée de 2 à 12 heures, cours standards avec Réanimation cardio-vasculaire (RCR) de 16 heures, formations avancées de 32 à 45 heures;
  - *des formations en ligne* : cours d'actualisation et de recertification;
  - la distribution de matériel et équipement de premiers soins/premiers secours;
  - des services conseils en premiers soins : gestion des ressources humaines et du matériel en secourisme, assistance aux événements.

# Midis du CIRDEP: séminaires de l'année 2003

(Centre interdisciplinaire de recherche /développement sur l'éducation permanente)

14 mai - 12 h 30 à 14 h  
Mercredi

Guy Bourgeault  
- Professeur, Sciences de l'éducation,  
Université de Montréal

L'éducation des adultes :  
le refus du confort et de l'indifférence -  
quelques repères d'un littéraire

Pour renseignements: Brigitte Voyer au 987-3000 poste 6540 CIRDEP:<http://www.cirdep.uqam.ca>  
(Lieu : UQAM , Pavillon de l'éducation , salle Laure Gaudreau, local N-5050)

## PROCHAINE JOURNÉE D'ÉTUDE

Le 3 octobre 2003, aux HEC

### *Transfert des compétences et reconnaissance des acquis en milieu de travail*

#### NOM

#### CONFÉRENCE

#### GRANDE CONFÉRENCE D'OUVERTURE

Robert Haccoun .....*Transfert des apprentissages et évaluation :  
une perspective contemporaine.*  
Professeur titulaire  
Université de Montréal

Madame Michèle Perryman, CRHA .....*Le point de vue d'un chasseur de têtes*  
Associée  
Perryman Francisci & Associés

Madame Andrée Dupéré .....*Transfert des connaissances :  
l'expérience d'Hydro-Québec*  
Hydro-Québec

Monsieur Vinh Nguyen .....*Mesurer pour améliorer : notre focus*  
Conseiller principal, développement organisationnel  
Agropur Coopérative

JOURNÉE D'ÉTUDE :  
Le 3 octobre 2003 de 8 h 30 à 15 h 30

École des Hautes Études Commerciales  
3000, Chemin de la Côte-Sainte-Catherine  
Rez-de-jardin - Salle IBM

*Notre journée de perfectionnement annuelle est une occasion unique, regroupant près de 200 spécialistes, conseillers, formateurs et décideurs pour approfondir ce thème, échanger entre collègues et partager les réflexions d'experts en la matière.*