

SUR MESURE POUR L'EMPLOI



Une approche intégrée du développement de compétences

Proposition d'une démarche pour développer un cadre de curriculum fondé sur l'approche par compétences

Ce cadre de curriculum devrait être conçu par un comité andragogique, idéalement constitué de la gestionnaire du projet ou de la coordonnatrice, d'un spécialiste du métier visé, et d'un formateur d'expérience en formation de base.

Considérations et enjeux andragogiques :

- Concevoir des interventions et des pratiques éducatives qui facilitent l'intervention auprès de chercheurs d'emploi ayant des niveaux et profils de compétences variés, mais des besoins d'insertion socioprofessionnelle semblables.
- Élaborer le cadre de curriculum en prévoyant des modalités qui facilitent l'insertion des chercheurs d'emploi dans le projet de formation.
 - Le projet de formation mène rapidement vers l'emploi; la formation est d'une durée prédéterminée (9 mois ou moins).
 - Le projet comprend une ou plusieurs formes de reconnaissance par le monde du travail, les établissements de formation et les instances gouvernementales (ex. : qualification professionnelle).
- Associer, dans une même intervention, le développement de compétences générales et de compétences spécialisées : Peut-on concevoir un cadre de curriculum qui illustre l'apport des compétences générales afin de jouer un rôle fondamental et stratégique pour l'acquisition et le développement de compétences spécialisées dans le but d'appuyer l'exécution des tâches à l'entrée en emploi dans le métier ciblé?
- Réconcilier les approches andragogiques propres à l'identité et au mandat de chacun des partenaires de formation pour instaurer une vision ou approche cohérente avec le projet de formation comme point de convergence.

1. Mise en œuvre

Première étape : Première composante du curriculum - séquence d'acquisition des compétences et structure de la formation

- À partir du référentiel de compétences, le comité andragogique détermine quels sont les liens entre les compétences à développer. Il s'agit ici de comprendre quelles sont les compétences préalables à l'acquisition d'autres compétences, celles pour lesquelles il n'y a pas de préalable strict, celles qui peuvent être acquises en même temps que d'autres, etc. Le comité établit ainsi un schéma qui illustre cette séquence.
- À partir du schéma de la séquence d'acquisition des compétences, le comité établit la structure de la formation et des apprentissages. Cette structure globale permet d'avoir une première idée du curriculum. Il s'agit ensuite de vérifier la logique de l'organisation des compétences¹.
- On procède par la suite à la détermination des durées de formation qui seront retenues pour le développement et l'apprentissage de chacune des compétences. Cette durée doit inclure le temps consacré à l'enseignement théorique, à l'apprentissage pratique et à l'évaluation des apprentissages liés à chacune d'elles.
- Une fois que l'on détient le schéma de la séquence d'acquisition des compétences et les durées de formation, on peut ensuite élaborer la première composante du cadre de curriculum qui présente les compétences selon un ordre logique d'acquisition et les durées anticipées de formation pour chacune d'elles². La compétence constitue donc la base de l'organisation et de la gestion de la formation.

Note : Dans un contexte où le comité andragogique travaille à partir de curriculums de formation existants, il faudra voir dans quelle mesure on doit modifier ces curriculums (et les intégrer lorsqu'il y en a plus d'un provenant des divers partenaires) afin de s'assurer qu'un nouveau curriculum intégré et adapté corresponde à la séquence d'acquisition des compétences élaborée.

Deuxième étape : Validation et reconnaissance

- Le comité valide la cohérence de la première composante du cadre de curriculum et sa faisabilité pédagogique auprès des partenaires en formation.

¹ Le schéma illustrant la séquence de formation permet de tenir compte, pour une compétence donnée, des apprentissages déjà effectués, de ceux qui se déroulent en parallèle et de ceux qui sont encore à venir. Les positions adoptées auront une incidence déterminante sur l'ensemble des choix andragogiques ultérieurs.

² Un document plus détaillé intitulé « Curriculum de formation » sera développé par l'équipe de formateurs et formatrices dans le cadre du développement et de la livraison du contenu et des cours. Le Curriculum de formation permet de décrire en détail le déroulement de la formation et de préciser les modalités d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation des apprentissages.

Les avis sur la cohérence et la faisabilité peuvent porter entre autres sur certains aspects précis :

- le respect d'une progression logique de la complexité des apprentissages dans l'ordre d'acquisition des compétences présenté;
 - la cohérence interne des compétences; l'existence de liens fonctionnels et pertinents entre les compétences;
 - la durée de formation attribuée à chaque compétence;
 - la faisabilité de traduire la première composante du cadre de curriculum en éventuel curriculum de formation, ou d'adapter des curriculums existants en conséquence;
 - la cohérence globale, etc.
- Une validation de la première composante du cadre du curriculum auprès des employeurs permet de s'assurer que l'articulation des compétences les unes avec les autres est cohérente avec les tâches et les situations de travail du métier. De plus, elle permet de continuer d'explorer avec les partenaires du milieu de travail et de la formation la mise en place d'une forme d'attestation reconnue pour la nature de l'intervention visée (certification ou qualification professionnelle reconnue par les employeurs, les ministères, les établissements), car cela constitue un enjeu andragogique important.

Troisième étape : Deuxième composante du curriculum - poursuite de l'élaboration du cadre de curriculum en prévoyant un référentiel de résultats d'apprentissage qui s'appuie sur les tâches et les compétences identifiées préalablement

- Le comité andragogique élabore un référentiel de résultats d'apprentissages. Ce référentiel dresse une liste des apprentissages visés et en quoi ces apprentissages participent à l'atteinte d'objectifs de développement différents : développement professionnel, personnel, scolaire.
- Le comité andragogique détermine comment l'intervention permettra aux apprenants de mettre leurs apprentissages en pratique. Le projet de formation se rapproche autant que possible du contexte de travail dans le secteur d'emploi visé; l'apprenant apprend progressivement à se comporter comme en milieu de travail (contextes d'apprentissage les plus authentiques que possible). Le projet permet régulièrement aux apprenants de mettre en pratique les apprentissages théoriques dans des situations concrètes, les compétences à développer (situations réelles de travail, mises en situation, ateliers ou laboratoires, etc.). Les résultats d'apprentissage doivent donc refléter cette stratégie andragogique de mise en application des apprentissages prévue dans l'approche par compétences.
- À cette étape, il s'agit également de voir comment les compétences générales seront intégrées à la formation de façon stratégique afin de

soutenir les apprenants dans leur démarche de formation. On devra identifier des résultats d'apprentissage en ce sens.

Note : Dans un contexte où le comité andragogique travaille à partir de curriculums de formation existants, il faudra voir dans quelle mesure on doit modifier les résultats d'apprentissage de ces curriculums afin de veiller à ce que les résultats d'apprentissage d'un nouveau curriculum intégré et adapté correspondent aux choix andragogiques antérieurs.

Quatrième étape : Poursuite de l'élaboration du cadre de curriculum en prévoyant un plan d'évaluation des apprentissages et des compétences ciblées

- Le cadre de curriculum devrait prévoir un plan d'évaluation des apprentissages et des compétences qui est cohérent, d'une part, avec l'approche par compétences et, d'autre part, qui s'appuie sur les profils de compétences identifiés préalablement pour l'intégration dans le secteur d'emploi ciblé.
- Le plan d'évaluation doit prévoir différentes stratégies d'évaluation qui sont cohérentes et compatibles avec le référentiel des résultats d'apprentissage, ainsi que les composantes et stratégies de formation qui le sous-tendent.
- Le plan d'évaluation doit également prévoir des stratégies d'évaluation qui tiennent compte du profil de compétences générales de la clientèle cible. Dans ce sens, le plan d'évaluation :
 - permet également d'établir des modalités d'évaluation spécifiques aux chercheurs d'emploi pour contourner certaines barrières à l'écrit;
 - permet d'établir des modalités de passation (seuil de réussite, niveau de passation) en fonction des profils de compétences des chercheurs d'emploi visés, et ce, en tenant compte des enjeux andragogiques et administratifs de chacun des partenaires (fournisseurs de services et bailleurs de fonds).

Le plan d'évaluation doit prévoir différents types d'évaluation :

- Une évaluation d'admission : Une évaluation initiale de certaines compétences essentielles ou langagières devrait être faite avant l'acceptation de l'apprenant dans le programme, afin de déterminer s'il possède un niveau minimum de compétences de base pour participer au programme et réussir.
- Une évaluation continue qui devrait comprendre :
 - une composante d'évaluation sommative basée sur la mise en œuvre des compétences dans des tâches réelles (observation en milieu de travail, en laboratoire et en activité de simulation);

- une évaluation des aptitudes professionnelles ou des compétences génériques dans le cadre de l'ensemble des activités du projet de formation (observations systématiques);
- des activités d'autoévaluation par les apprenants;
- une série d'activités d'évaluation continue et formative se rapportant aux cours offerts et aux activités d'apprentissage importantes tout au long du projet;
- au besoin, une évaluation sommative formelle et spécifique pour une qualification institutionnelle (p. ex., examen provincial);
- un portfolio pour favoriser la consignation des apprentissages par la pratique réflexive, la consignation des résultats d'évaluation, la consignation de documents d'appui et d'intégration en emploi (p. ex., CV), etc.
- un mécanisme de reconnaissance des acquis lorsque c'est possible...

Cinquième étape : Poursuite de l'élaboration du cadre de curriculum en prévoyant un mécanisme d'alternance études-travail

- Le cadre de curriculum devrait prévoir un mécanisme d'alternance études-travail qui est cohérent d'une part avec l'approche par compétences, et d'autre part qui s'appuie sur les profils de compétences identifiés préalablement pour l'intégration dans le secteur d'emploi ciblé.
- Le cadre de curriculum prévoit des stages en entreprise :
 - Les stages d'observation sont habituellement de courte durée et se situent en début ou en milieu de formation.
 - Les stages d'intégration et d'insertion³ en milieu de travail visent à procurer à l'apprenant une première expérience de travail et à faciliter son insertion en emploi. Ces stages se situent généralement en fin de formation.
 - Les stages avec les employeurs doivent permettre aux apprenants de vivre une expérience de travail pendant la période de formation et au personnel du projet d'évaluer le transfert des apprentissages visés par le projet de formation dans une situation authentique.
- Le projet de formation est en liaison avec un réseau d'employeurs pour permettre aux apprenants d'explorer différents milieux et différentes expériences de travail, et de se faire connaître par des employeurs potentiels. Le projet de formation explore avec ces employeurs les rôles qu'ils pourraient jouer dans le cadre du projet de formation :
 - offre proactive d'occasions de stage en milieu de travail pour les apprenants;
 - rôle d'évaluation : évaluer le transfert des apprentissages dans l'exécution des tâches en contexte de travail dans le cadre des stages en milieu de travail;

³ Les stages d'intégration permettent à l'apprenant de s'intégrer, pendant quelques semaines, à un milieu de travail régulier où il sera associé à différentes tâches professionnelles et participera à leur exécution.

- possibilités d'emploi éventuelles à la suite des stages.

2. Exemple

Démarche du Centre d'apprentissage et de perfectionnement de Hawkesbury ⁴ ***Intégrer les bonnes ressources éducatives pour développer les compétences ciblées***

À la suite de l'identification d'un profil de compétences à développer pour devenir *Aide en alimentation* et être capable d'intégrer ce domaine d'emploi, le défi des partenaires était de réaliser un montage andragogique permettant le développement de multiples types de compétences de façon intégrée, dans une même intervention éducative, en fonction des besoins des chercheurs d'emploi ciblés et de la nature de la profession. La poursuite de ce montage andragogique implique un deuxième niveau d'intégration : la mise en place de partenariats stratégiques pour permettre aux services appropriés d'être mis en commun et offerts de façon simultanée et intégrée. À ce second niveau d'intégration, les intervenants s'interrogeaient à savoir quelles ressources stratégiques des programmes ou services accessibles aux partenaires il fallait intégrer afin que l'intervention permette le développement de l'ensemble des compétences identifiées précédemment. Comment intégrer dans une même intervention les ressources de ces programmes et ces services afin qu'ils permettent le développement de toutes les compétences ciblées?

Conception de la prestation de la formation

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le certificat original d'Aide en alimentation prévoyait 180 heures de formation théorique et 30 heures de stage; il ciblait des adultes œuvrant déjà dans ce secteur d'activité. Le certificat offert en partenariat a été adapté pour une clientèle adulte moins alphabétisée et sans expérience de travail dans ce domaine. Pour ce faire, on a étalé la composante professionnelle sur 330 heures (on a ajouté 150 heures au certificat original) et ajouté 198 heures de formation générale pour développer les compétences générales et appuyer la composante professionnelle. Finalement, on a fait passer le stage en milieu de travail à 105 heures. Le premier TGV pour former des *Aides en alimentation* comprenait donc 22 semaines de formation théorique et pratique, en salle de classe et en laboratoire, et 3 semaines de stage en milieu de travail. La formation en salle de classe et en laboratoire s'étalait sur 4 jours/semaine, à raison de 24 heures/semaine; elle était répartie comme suit :

⁴ « Pour un modèle intégré au service du développement de l'alphabétisme des francophones du Canada »; FCAF-RESDAC, 2011.

Cours	Heures/semaine	Total
Volet professionnel (Introduction aux services alimentaires, Salubrité et sécurité, Préparation des aliments et équipements, Nutrition, Gestion des services alimentaires, Laboratoires, etc.)	15 heures/semaine X 22 semaines	330
Volet de formation de base (communication écrite et technologie informatique, soutien à l'emploi, préparation au stage, communication orale)	9 heures/semaine X 22 semaines	198
Total des heures de formation		528
Stages en milieu de travail		105
Total des heures d'apprentissage		633