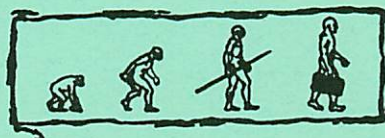


## Actes du 14<sup>e</sup> colloque de l'AQPC

# ÉVALUATION ! ÉVOLUTION ?



## Où s'en va le collégial ?

7C37

### Évaluation d'une élaboration de programmes techniques par compétences

par  
LÉVEILLÉ, Claire  
directrice de l'enseignement supérieur  
CARTIER, Louise  
conseillère pédagogique  
Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec



Association québécoise  
de pédagogie collégiale

## Évaluation d'une élaboration de programmes techniques par compétences.

Claire Léveillé  
Directrice de l'enseignement régulier  
et  
Louise Cartier  
Coordonnatrice de programme,  
Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec.

*Compétences.* Avons-nous épuisé ce sujet? Devons-nous appréhender ou bien accueillir ce nouveau mandat de réviser chacun des programmes d'études techniques *par compétences*? En fait, nous en sommes encore aux balbutiements dans ce domaine puisque moins de vingt programmes de l'ordre collégial ont été révisés, jusqu'à ce jour, selon cette approche. L'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec fût largement impliqué, quant à lui, dans la révision de deux programmes techniques de la famille des sciences administratives:

- techniques de gestion des services alimentaires et de restauration;
- techniques de gestion hôtelière.

Ces projets ont débuté à l'automne 1991 par la réalisation des analyses de situation de travail. La première année de chacun des programmes révisés a été implantée dès 1993-1994 et ce, suite à l'approbation des projets de formation par la ministre de l'Éducation. L'analyse de cette double expérience nous permet maintenant d'identifier les *phases critiques* de ce processus, de même que certaines *conditions de réussite* telles que perçues par notre équipe. Ces éléments seront présentés au regard des principales phases du processus d'élaboration de programmes par compétences<sup>1</sup>:

- # 1 analyse de situation de travail;
- # 2 buts du programme et matrice de compétences ;
- # 3 validation;
- # 4 objectifs et standards;
- # 5 approbation ministérielle;
- # 6 implantation et *monitoring*.

## PHASE 1 ► ANALYSE DE SITUATION DE TRAVAIL

La première phase du processus peut sembler anodine - à première vue! - puisqu'elle prend la forme d'une consultation auprès des expertes et des experts de l'industrie. Il n'en demeure pas moins qu'elle est jugée *critique* puisque le fruit de cette consultation devient la base de tous les travaux subséquents. Ainsi, trois *conditions* semblent nécessaires à la production d'un rapport fiable décrivant, d'une façon exhaustive, la fonction de travail à l'étude:

- la crédibilité des expertes et des experts participant à la consultation;
- la représentation de *l'ensemble* de l'industrie par le biais du choix des participantes et des participants (divers niveaux hiérarchiques, domaines d'activités, régions, types et tailles d'entreprises);
- la compétence de la conseillère ou du conseiller technique responsable de l'animation des rencontres (deux à trois journées d'animation!).

## PHASE 2 ► BUTS DU PROGRAMME ET MATRICE DE COMPÉTENCES

Deuxième phase du processus, deuxième et dernière phase jugée *critique* par notre équipe. Car, les membres du comité de révision doivent développer, à ce stade, une compréhension commune du rapport d'analyse de situation de travail et dégager un consensus quant aux compétences requises à l'exercice de la fonction de travail et leur importance relative au niveau du projet de formation. Les *conditions de réussite* de cette étape seraient alors les suivantes:

- la formation des agents éducatifs directement impliqués dans la démarche de révision d'un programme par compétences;
- la mise sur pied d'un comité de révision réunissant des enseignantes et des enseignants de *différentes* disciplines;

- l'encadrement continu du comité par une professionnelle ou un professionnel ayant une préoccupation programme (plutôt que disciplinaire) et capable d'effectuer un suivi quant à l'application du cadre technique fourni par la Direction des programmes;
- la révision régulière des travaux du comité par une conseillère ou un conseiller technique;
- la clarification préalable de l'ensemble des "règles du jeu" auprès du ministère en ce qui a trait à l'élaboration de la matrice de compétences.

### PHASE 3 ► VALIDATION

La troisième phase du processus vise essentiellement à vérifier dans quelle mesure le nouveau projet de formation (buts du programme et matrice de compétences seulement) respecte l'analyse de situation de travail réalisée précédemment, tout en étant solide au regard de la didactique. Dans cette perspective, l'implication de certaines personnes ayant déjà participé à l'analyse de situation de travail devient la principale *condition de réussite* de cet exercice de validation.

### PHASE 4 ► OBJECTIFS ET STANDARDS

La quatrième phase modifie grandement le rythme des travaux puisque la définition de tous les objectifs et standards requiert l'implication d'un grand nombre d'enseignantes et d'enseignants et ce, compte tenu de l'ampleur du mandat et de l'expertise (disciplinaire) nécessaire à sa réalisation. D'autre part, il demeure important d'assurer la cohérence de l'ensemble du projet.

L'analyse de ces périodes intensives de travail nous a donc permis d'identifier les *conditions de réussite* suivantes:

- l'implication, au niveau du comité de révision, des enseignantes et des enseignants de la phase 2 et ce, en raison de leur formation et de leur compréhension de la matrice de compétences;
- l'implication ponctuelle des autres enseignantes et enseignants des diverses disciplines et ce, par l'intermédiaire d'un membre du comité de révision et avec son support constant;
- le suivi des travaux du comité par une professionnelle ou un professionnel ayant la vision globale du programme;
- la révision régulière des travaux par une conseillère ou un conseiller technique;

### PHASE 5 ► APPROBATION MINISTÉRIELLE

L'actualisation de cette cinquième phase du processus fait peu appel aux ressources des collègues mais la qualité des travaux réalisés au cours des phases précédentes devient déterminante dans le délai d'approbation du projet. La rigueur des travaux et la révision linguistique concertée (ministère-collèges) du texte final seraient donc les principales *conditions de réussite* de cette étape.

### PHASE 6 ► IMPLANTATION ET *MONITORING*

Cette sixième et dernière phase fait appel à tous les enseignantes et les enseignants puisque chacune ou chacun doit produire, à plus ou moins brève échéance, de nouveaux plans de cours et revoir, ce faisant, leurs stratégies d'enseignement-apprentissage, de même que leurs modes d'évaluation formative et sommative. Chaque personne doit également évaluer ces nouvelles stratégies suite à leur expérimentation tout en collaborant au *monitoring* du programme révisé.

Plusieurs conditions de réussite furent identifiées au regard de cette étape du processus:

- la formation des agents éducatifs, le cas échéant (approche par compétences et évaluation formative);
- l'élaboration de *guides pédagogiques* par un comité programme afin de faciliter l'appropriation du programme révisé par les enseignantes et les enseignants;
- l'encadrement des processus d'implantation et de *monitoring* par une professionnelle ou un professionnel ayant une vision globale du programme et agissant à titre de personne ressource auprès des agents éducatifs.

## AU-DELÀ DE CES PHASES

Le survol des différentes phases du processus ne serait pas complet s'il était nullement question des gestionnaires pédagogiques des collèges. Car leur rôle et leur présence sont essentiels en vue de favoriser une concertation ministère-collèges, de même qu'une concertation intercollégiale. Dans le même esprit, une coordination provinciale assumée par une gestionnaire ou un gestionnaire pédagogique capable de créer un climat de collaboration et d'échanges s'avère essentielle à la bonne progression des travaux.

## UN PREMIER BILAN

L'expérience vécue, au cours des deux dernières années, par le personnel enseignant de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec, fût très intense puisqu'elle a permis à la fois de vérifier la pertinence de deux programmes d'études techniques au sein de la société québécoise, de réviser et préciser les objectifs de formation et d'initier une révision et une actualisation des pratiques éducatives au regard des diverses disciplines enseignées.

Force est maintenant de constater qu'il fût avantageux d'étaler le processus de révision sur plusieurs mois dans la mesure où un plus grand nombre d'enseignantes et d'enseignants ont pu s'impliquer dans la démarche, facilitant ainsi l'implantation du programme révisé. Cette participation accrue et orchestrée des agents éducatifs, jumelée à notre volonté de maintenir une grande rigueur dans la

réalisation de tous les travaux semble, par ailleurs, avoir largement contribué au succès de ces projets.

*La représentation du processus d'élaboration des programmes d'études techniques par le biais de six phases distinctes est institutionnelle; ainsi, les concepts, les processus et les façons de faire sont décrits par le ministère de l'Éducation dans les textes suivants:*

*DIRECTION DES PROGRAMMES, Élaboration des programmes d'études techniques - cadre général, Québec, Direction générale de la formation professionnelle et technique, février 1994*

*DIRECTION DES PROGRAMMES, Élaboration des programmes d'études techniques - cadre technique, Québec, Direction générale de la formation professionnelle et technique, février 1994.*