

Un parcours pensé pour vous!

Vue d'ensemble des outils
pour votre réussite

Parcours de compétences intégrées
en formation professionnelle

ÉQUIPE DE PRODUCTION

Coordonnatrice

Karine Lemelin, directrice

Spécialistes de l'enseignement

Alain Robitaille, conseiller pédagogique

Sophie Pepin, conseillère pédagogique

Marie France Walhin, enseignante

Conseillère en formation

Marie-Andrée Garant, consultante

ÉQUIPE DE RÉALISATION DES CAPSULES VOX POP & ALLOCUTIONS

Enregistrement vidéo

Dominique Laurence et son équipe de production

Marie-Andrée Garant, consultante

Karine Lemelin, directrice

Ghyslaine Marcotte, conseillère pédagogique

Marie France Walhin, enseignante

Conception graphique, infographie et montage vidéo

La Machine graphique

Monolithe

RÉVISION

Marie-Andrée Garant, consultante

Karine Lemelin, directrice

Sophie Pepin, conseillère pédagogique

Alain Robitaille, conseiller pédagogique

Sabrina Seymour Girard, agente de bureau

Marie France Walhin, enseignante

L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	1
AVANT-PROPOS	2
PRÉSENTATION DU PROJET	3
RÉFÉRENTIEL QUÉBÉCOIS DES COMPÉTENCES DU FUTUR	3
OBJECTIFS ET RETOMBÉES DU PROJET	5
DÉVELOPPEMENT DU PROJET PAR PHASE	6
PRINCIPES ET FONDEMENTS	7
PARCOURS DES FORMATIONS	11
PARCOURS PAR COMPÉTENCE	11
ACTIVITÉS PAR COMPÉTENCE	13
ÉTAPES D'UNE ACTIVITÉ	14
OUTILS DÉVELOPPÉS	19
DIFFUSION DES FORMATIONS	23
LIVRABLES ET AMÉNAGEMENT DES CONTENUS	23
EXPÉRIMENTATION	25
ÉTAPES PRÉLIMINAIRES	25
MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE	25
INFORMATION POUR LES ENSEIGNANTS	26
MISE À L'ESSAI	27
SUIVI DES APPRENTISSAGES	28
VALIDATION DU REHAUSSEMENT DES COMPÉTENCES	28
COLLABORATION AVEC L'INDUSTRIE	28
AJUSTEMENTS ET MODIFICATIONS	29
PARTAGE DES PRATIQUES	29
DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX CONTENUS	29
ANNEXES	30
LEXIQUE	38
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	41

REMERCIEMENTS

Nous tenons tout d'abord à remercier la **Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)** pour l'octroi de ce mandat. Votre confiance nous a permis de relever le défi en développant du matériel pédagogique et des outils précieux destinés à l'enseignement des compétences **ADAPTABILITÉ**, **COMMUNICATION ET COLLABORATION** et **AUTONOMIE**.

C'est avec une immense gratitude que nous voulons exprimer nos remerciements les plus sincères à toutes les personnes qui ont collaboré à ce projet, que vous soyez : entreprises, élèves, enseignants, membres de la direction, collègues, intervenants...

Votre engagement et votre aide précieuse ont été des éléments clés qui ont rendu cette expérience mémorable. Votre professionnalisme, votre expertise et votre dévouement ont dépassé nos attentes, et pour cela, nous vous en sommes profondément reconnaissants.

Votre contribution a véritablement fait la différence. En vous remerciant, nous reconnaissons l'impact positif que vous avez eu sur notre projet et sur nous tous.

AVANT-PROPOS

Bienvenus! Ce guide organisationnel, intitulé *Un parcours pensé pour vous!*, destiné à l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle. Avant de débiter, laissez-nous vous mettre en contexte par rapport à la création de ce projet.

Comme le mentionne la Commission des partenaires du marché du travail dans son **Référentiel québécois des compétences du futur**, le monde de l'emploi est en constante transformation. Les changements démographiques, sociologiques, économiques, technologiques et climatiques sont en voie de transformer autant les emplois que les compétences requises de la main-d'œuvre.

Les acteurs de l'éducation, et plus particulièrement ceux du secteur de la formation professionnelle, constatent au quotidien les impacts de ces transitions puisque la qualification de la main-d'œuvre est étroitement liée à son intégration réussie sur le marché du travail.

Au-delà du développement des compétences techniques et de la formation qualifiante, les futurs travailleurs auront à mettre en pratique des compétences non techniques afin d'optimiser leur expérience en emploi.

Comme il n'existe pas de mode d'emploi sur le développement et l'application de ces compétences interpersonnelles, nous avons relevé le défi de concevoir des parcours de formation « clé en main » pour trois des dix compétences « du futur » afin de soutenir les enseignants dans le développement de ces compétences chez l'élève durant sa formation professionnelle.

Nous espérons que ces parcours de formation sauront inspirer les équipes pédagogiques à poursuivre le développement de toutes les compétences en lien avec le Référentiel québécois des compétences du futur.

PRÉSENTATION DU PROJET

Nos objectifs étaient d'identifier, de développer, d'expérimenter et d'évaluer de nouvelles façons de faire en lien avec une ou des compétences inscrites dans le Référentiel québécois des compétences du futur.

Le projet s'est échelonné sur onze mois et a nécessité la création d'une équipe multidisciplinaire composée d'enseignants, de conseillers pédagogiques et technopédagogiques et aussi avec la contribution de nombreuses ressources externes qui ont apporté leurs expertises respectives à ce projet.

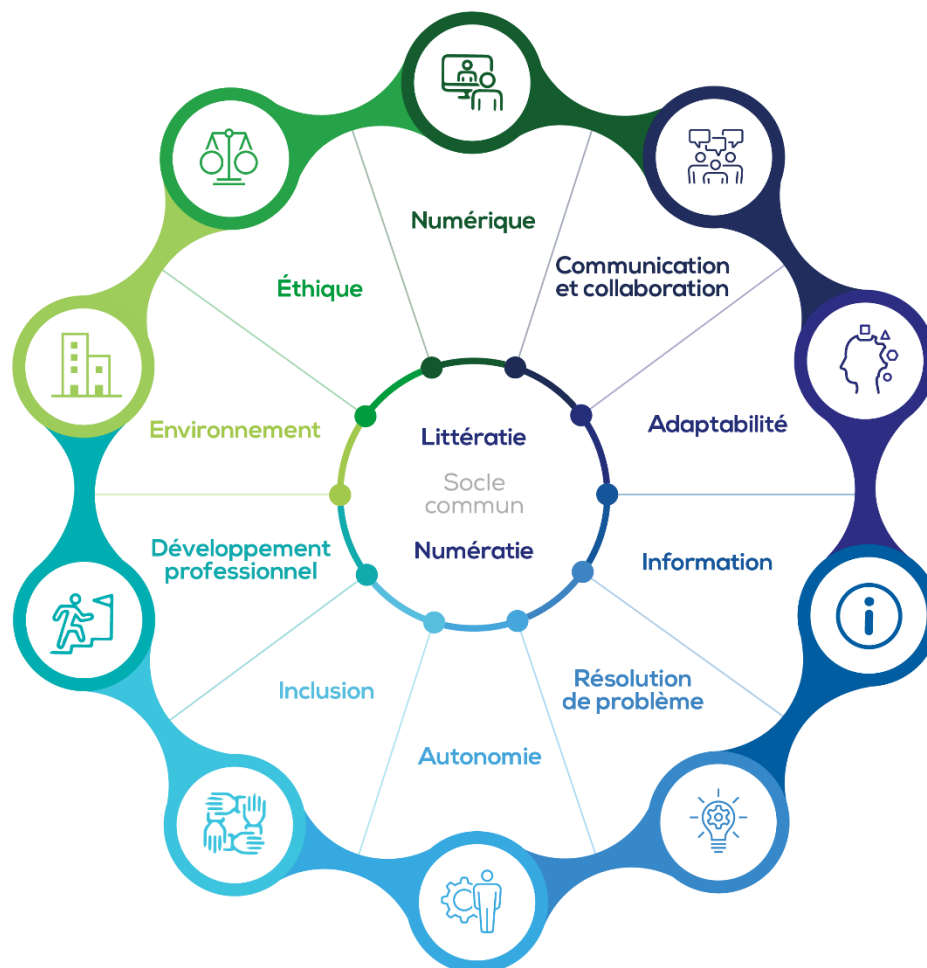
Ainsi, nous avons développé une offre de formation autoportante pour la clientèle de la formation professionnelle en lien avec trois des douze compétences du Référentiel québécois des compétences du futur.

RÉFÉRENTIEL QUÉBÉCOIS DES COMPÉTENCES DU FUTUR

Le Référentiel québécois des compétences du futur, élaboré par la Commission des partenaires du marché du travail, représente un ensemble de **12 compétences**. Ces compétences sont réparties en deux catégories, soient les **compétences essentielles** et les **compétences du futur**.

Les **compétences essentielles**, qui servent de socle aux **compétences du futur**, sont la **littératie** et la **numératie**. Les compétences du futur quant à elles consistent en des compétences non techniques et constituent un savant mélange de savoir-faire et des savoir-être: le **numérique**, la **communication et collaboration**, l'**adaptabilité**, l'**information**, la **résolution de problèmes**, l'**autonomie**, l'**inclusion**, le **développement professionnel**, l'**environnement** et l'**éthique**.

Nous vous invitons à consulter un extrait du référentiel avec les définitions associées aux compétences en annexe du présent document.



Les trois compétences retenues dans le cadre de ce projet sont les suivantes :

- **ADAPTABILITÉ**
- **COMMUNICATION ET COLLABORATION**
- **AUTONOMIE**

Ces compétences ont été ciblées parce qu'elles peuvent être mises en application dans l'ensemble des programmes d'études de la formation professionnelle et qu'elles sont au cœur des interventions en gestion de classe. De plus, elles ne nécessitent aucune adaptation par rapport aux particularités du métier enseigné et s'intègrent facilement à l'enseignement de toutes compétences d'un programme d'études en formation professionnelle.

OBJECTIFS ET RETOMBÉES DU PROJET

Les principaux objectifs de conception de ces outils pédagogiques sont que :

- les élèves en formation professionnelle soient en mesure de développer et d'acquérir les compétences ciblées afin de répondre aux exigences de la formation et du marché du travail.
- les enseignants disposent d'activités d'apprentissage et d'outils clé en main leur permettant d'enseigner les compétences ciblées en lien avec leurs programmes respectifs.
- les enseignants peuvent avoir accès à des modèles d'activités d'apprentissage et d'outils leur permettant de créer des activités d'apprentissage supplémentaires au besoin.

Cette formation peut jouer un rôle significatif dans le développement professionnel des élèves en les dotant des outils nécessaires pour relever ces défis. Elle vise à pallier certaines lacunes et répondre à des besoins spécifiques identifiés lors d'observations faites en classe ou durant un stage.

C'est dans cette perspective qu'ont été élaborées les activités d'apprentissages proposées; elles sont autoportantes, disponibles en tout temps, d'une durée pouvant aller entre 25 et 50 minutes, et sont fortement inspirées des pratiques pédagogiques probantes. Les activités d'apprentissage proposées ne ciblent qu'un certain nombre de manifestations observables et, par conséquent, ne sont que quelques exemples qui peuvent servir de modèle pour l'élaboration d'activités supplémentaires ciblant d'autres aspects.

DÉVELOPPEMENT DU PROJET PAR PHASE

Ce projet d'envergure a nécessité plusieurs phases de développement. Nous avons décidé d'en faire une synthèse afin d'aider toute équipe pédagogique qui souhaiterait entreprendre une démarche similaire.

Le développement d'outils servant à l'enseignement des compétences du futur sélectionnées est divisé en 4 phases :

Phase 1 : Appropriation

- Formation en enseignement efficace et consultation en soutien au comportement positif.
- Recherche, sélection, lecture et synthèse documentaire.
- Arrimage entre le Référentiel de l'enseignement efficace du CSS Marguerite-Bourgeoys avec le Référentiel des compétences du futur de la CPMT.
- Élaboration d'un plan d'action pour le développement des outils.

Phase 2 : Élaboration de grilles d'observation pour chaque compétence sélectionnée

- Détermination des comportements observables et de leurs manifestations.
- Définition des dimensions, des libellés et des actions clés.
- Détermination des niveaux d'acquisition et de développement.
- Élaboration des grilles d'observation.

Phase 3 : Développement des activités, scénarisation et enregistrement

- Développement des activités d'apprentissage.
- Création des scénarios pédagogiques pour chaque activité.
- Préparation des séances de figuration et d'interview.
- Enregistrement et montage des capsules de formation et des entrevues.

Phase 4 : Finalisation des outils et bilan

- Finalisation des montages des capsules de formation et des entrevues.
- Création de la structure des parcours de formation et des outils connexes.
- Élaboration de la documentation d'accompagnement.
- Corrections et mises à jour des contenus.

PRINCIPES ET FONDEMENTS

Plusieurs principes et fondements ont inspiré et soutenu le développement pédagogique dans le cadre du projet.

D'ailleurs, nous vous invitons à consulter le lexique à la fin de la présente pour obtenir des précisions sur la terminologie utilisée. Le lexique présente la définition officielle ou fonctionnelle des termes qui y sont répertoriés.

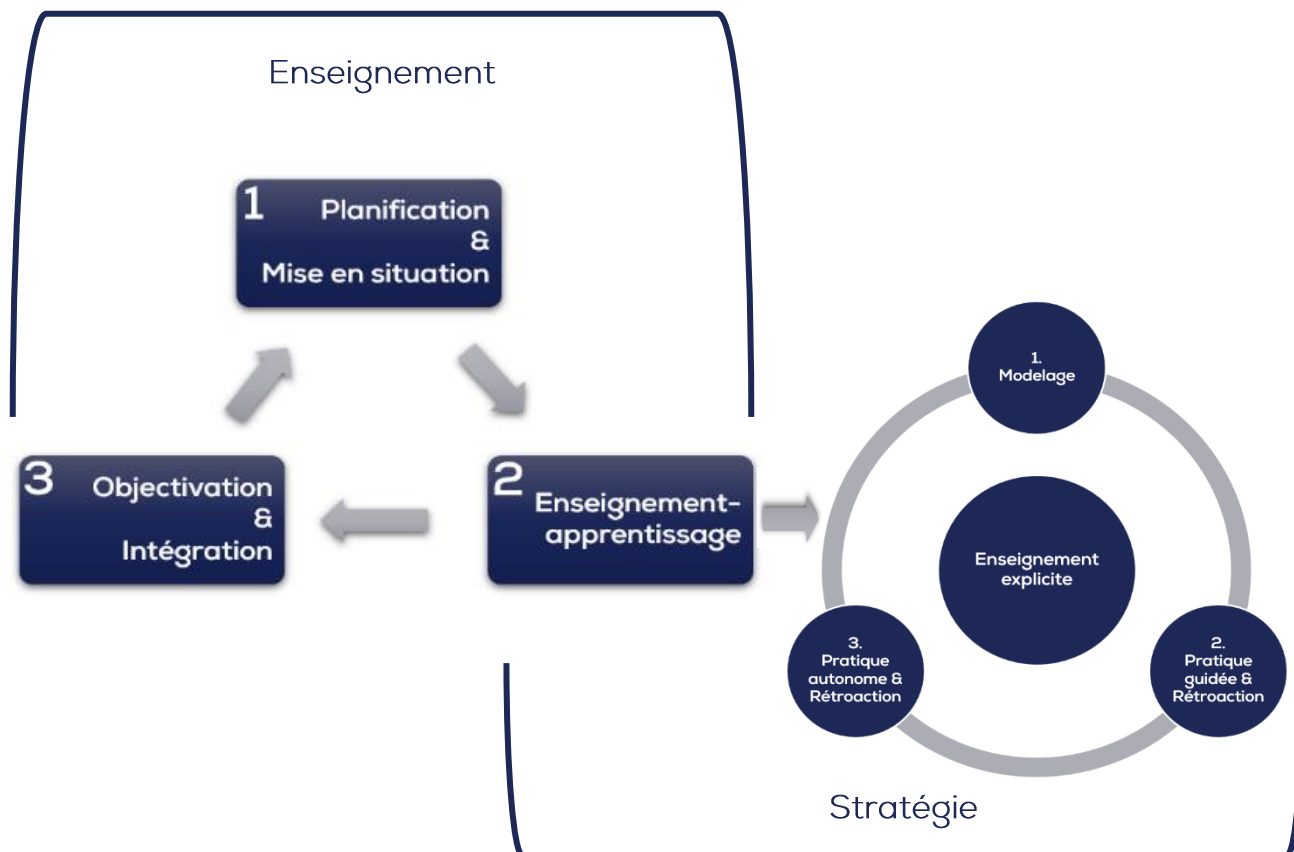
Les pratiques pédagogiques en **enseignement efficace** sont basées sur des données probantes, scientifiquement éprouvées concernant la **gestion de classe** et la gestion de l'**enseignement-apprentissage**.

La **gestion de classe** est un ensemble de stratégies mises de l'avant par un enseignant afin de guider ses élèves dans l'adoption de comportements appropriés dans la classe. Ces stratégies visent à prévenir le désordre et à corriger les comportements inappropriés de façon à rendre les apprentissages possibles. En ce qui concerne la gestion de classe, les activités d'apprentissage conçues pour les compétences du futur ciblées s'inspirent et s'appuient sur les outils en **soutien au comportement positif (SCP)** dont l'objectif est de créer un climat de classe propice à l'apprentissage.

Le SCP explicite des comportements attendus en lien avec des valeurs qui sont promues et enseignées, notamment le respect, l'engagement et la responsabilité. Pour chacune des activités, nous avons pris le soin d'expliquer ou d'illustrer par des manifestations, les comportements attendus. Le soutien au comportement positif s'appuie, entre autres, sur le renforcement positif qui est présenté, plus concrètement sous la forme d'une attestation qui est décernée à la l'issue de chaque parcours.

La **gestion de l'enseignement-apprentissage** est un ensemble de stratégies mises de l'avant par un enseignant afin de favoriser l'apprentissage des savoirs, des savoir-faire et des attitudes. En ce qui concerne la gestion de l'enseignement-apprentissage, les activités d'apprentissage conçues pour les compétences du futur ciblées s'inspirent et s'appuient plus particulièrement sur l'**enseignement efficace (EE)**, se référant aux trois temps de l'enseignement.

En ciblant la stratégie de l'enseignement explicite comme deuxième temps; les trois temps de l'enseignement sont :



C'est dans cette optique que les activités d'apprentissages ont été conçues, dans le but de répondre de façon optimale aux pratiques soutenues par l'enseignement efficace. Il est important de préciser que le développement de ces activités d'apprentissages dites clé en main, efficaces et d'une durée maximale d'une heure comportait certains défis méthodologiques en lien avec le respect intégral, rigoureux et formel de la démarche scientifique en enseignement efficace.

C'est pourquoi la conception et le développement des activités d'apprentissage des compétences ciblées reposent et s'inspirent du **SCP**, afin de responsabiliser l'apprenant dans son propre processus de formation, c'est-à-dire que les activités sont élaborées de manière à offrir à l'élève une certaine autonomie dans son apprentissage des comportements attendus, tandis que l'enseignant joue un rôle d'accompagnement et de guidance.

Les fondements de l'**EE** sont également sollicités, car les activités conçues s'appuient sur les trois temps de l'enseignement en ciblant la stratégie de l'enseignement explicite comme mode de livraison des savoirs à faire apprendre. Nous avons dû adapter le modèle présenté ci-dessus en intégrant le troisième temps - l'objectivation et l'intégration - au modelage de la capsule vidéo, ainsi qu'aux rétroactions qui suivent les pratiques guidée et autonome, en raison de l'autonomie de l'élève dans ses apprentissages. Ce mode de diffusion indirect des savoirs à faire apprendre nous a obligés à modifier la méthodologie et c'est pourquoi nous pouvons affirmer que les activités d'apprentissage des compétences ciblées reposent et s'inspirent de l'enseignement efficace.

Dans le but d'aider les enseignants à se familiariser avec les principes, les pratiques et la terminologie de l'enseignement efficace, le tableau « Méthodologie de l'enseignement efficace » offre une synthèse de ses différentes phases. Cette information ne leur permettra pas de devenir des experts en enseignement efficace, c'est pourquoi nous recommandons fortement aux professionnels de l'enseignement de suivre la formation en enseignement efficace offerte par un établissement d'enseignement reconnu ou un centre de services scolaire affilié.

MÉTHODOLOGIE DE L'ENSEIGNEMENT EFFICACE	
TEMPS	DESCRIPTION
PLANIFICATION & MISE EN SITUATION	<ul style="list-style-type: none"> • Planifier l'objectif général, l'objectif particulier, la durée, le matériel, etc. • Préciser les objectifs de l'apprentissage • Vérifier les connaissances préalables • Intégrer les différents types de connaissances
ENSEIGNEMENT-APPRENTISSAGE Enseignement explicite : Modelage	<p>Expliquer à voix haute et sans interruption. Faire des liens avec des connaissances antérieures.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quoi faire • Pourquoi le faire • Quand le faire • Comment le faire
ENSEIGNEMENT-APPRENTISSAGE Enseignement explicite : Pratique guidée & Rétroaction	<p>Appliquer, à l'aide d'un exercice, ce qui a été modelé et enseigné explicitement. L'enseignant guide l'élève dans la réalisation de l'exercice pour vérifier, valider et consolider la compréhension des nouveaux acquis lors du modelage.</p> <p>La rétroaction est faite pendant et immédiatement après la réalisation de la pratique guidée, lorsque cela s'applique (capsules vidéo).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser la réalisation d'un exercice <ul style="list-style-type: none"> ○ le processus de réalisation ○ le résultat • Identifier ce qui est maîtrisé • Identifier ce qui doit être amélioré • Identifier les outils et stratégies proposées pour combler l'écart

MÉTHODOLOGIE DE L'ENSEIGNEMENT EFFICACE	
TEMPS	DESCRIPTION
<p>ENSEIGNEMENT-APPRENTISSAGE</p> <p>Enseignement explicite : Pratique autonome & Rétroaction</p>	<p>Appliquer, à l'aide d'un exercice, ce qui a été modelé, enseigné explicitement et pratiqué. L'élève réalise l'exercice sans aide. Lui permet de parfaire sa compréhension, de classer l'information dans sa mémoire à long terme, facilite la rétention des savoirs.</p> <p>La rétroaction est faite immédiatement après la réalisation de la pratique autonome.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser la réalisation d'un exercice <ul style="list-style-type: none"> ○ le processus de réalisation ○ le résultat • Identifier ce qui est maîtrisé • Identifier ce qui doit être amélioré • Identifier les outils et stratégies proposées pour combler l'écart
<p>OBJECTIVATION & INTÉGRATION</p>	<p>Identifier, à l'aide de questions, les éléments essentiels à retenir du modelage et des pratiques effectuées. L'élève exprime ce qu'il comprend, ce qui lui permet de faire ressortir les concepts, les connaissances, les stratégies ou aptitudes qui sont essentiels à retenir. Ce processus permet à l'élève de mieux retenir l'information et de bien la classer dans sa mémoire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'objectivation peut être faite par l'élève, vérifier par l'enseignant, et consignée. • L'objectivation peut être faite par l'enseignant, remise à l'élève et consignée.

PARCOURS DES FORMATIONS

PARCOURS PAR COMPÉTENCE

Le parcours de formation est une démarche par compétence comme c'est le cas pour les différents programmes de formation professionnelle.

Le **Référentiel québécois des compétences du futur** est un recueil de compétences et de définitions. À partir des définitions fournies, l'équipe de développement s'est penchée sur la mise en œuvre de ces compétences ainsi que de leur validation dans un contexte de formation et de stage.

Les compétences sélectionnées et leur définition respective de la CPMT



Adaptabilité

Faire preuve d'adaptabilité face aux changements, c'est être en mesure d'adopter une attitude positive, confiante, nuancée et déterminée face aux changements et à l'incertitude dans le marché du travail. C'est également avoir la capacité de relever des défis, de rebondir face à des situations ou à des contextes plus difficiles ou générateurs de stress présents dans le travail.



Communication et collaboration

Collaborer et communiquer, c'est être en mesure de travailler en équipe ou de concert avec une autre personne, en présentiel ou de façon virtuelle, afin de l'aider dans ses fonctions. C'est aussi savoir agir en coopération avec les autres pour accomplir une tâche commune.



Autonomie

Faire preuve d'autonomie, c'est démontrer une capacité et une volonté d'entreprendre des actions par soi-même. C'est aussi être en mesure, par une réflexion appropriée, de faire des choix et de mettre en œuvre des actions en fonction de ces décisions.

Une analyse approfondie de ces trois compétences a permis de contextualiser leur définition, de décrire la manière dont chacune d'elles se déploie, se manifeste et d'identifier les situations dans lesquelles elle s'applique.

Ainsi, l'équipe de développement s'est concentrée sur la formulation de **manifestations observables** permettant d'exprimer les attitudes, actions et comportements attendus en lien avec les définitions du référentiel au regard du contexte de formation. L'étape suivante a été de regrouper et classer ces manifestations de sorte que trois dimensions communes se sont dégagées : la **dimension personnelle**, la **dimension relationnelle** et finalement la **dimension organisationnelle**.

Une **dimension** est une circonstance qui identifie le contexte dans lequel la compétence se manifeste. Chacune des dimensions est définie par une action clé. L'**action clé** définit le comportement attendu lorsque la compétence est maîtrisée. Ainsi, chaque compétence se décline en trois dimensions distinctes, présentées sous forme de tableaux qui donnent un portrait complet de la compétence dans toutes ses dimensions.

De ces tableaux ont été tirées des **grilles d'observation**, qui comportent l'ensemble des manifestations précisant les éléments observables, en lien avec la dimension et l'action clé, et précise les comportements attendus. Les grilles, constituées d'une échelle de niveau d'acquisition dans le but de mesurer le degré de maîtrise de différentes manifestations, peuvent être utilisées à titre d'outils de diagnostic, de grille d'autoévaluation et d'outils de suivi de l'élève.

Chaque parcours de formation d'une compétence est conçu indépendamment des autres parcours. Les formations sont autoportantes, c'est-à-dire qu'elles peuvent être suivies par l'initiative personnelle de l'élève ou par l'enseignant en l'intégrant à son plan de leçon.

La finalité des parcours de formation des compétences du futur est la mise en application des manifestations chez l'élève dans un contexte de travail. Aussi, une grille d'observation destinée au stage de formation fusionne les principales manifestations observées pour chaque compétence développée dans le cadre de ces parcours. La **grille de stage** accompagne l'élève durant son stage en entreprise pour que le superviseur de stage puisse apprécier le niveau d'acquisition de l'élève au regard de ces actions, attitudes et comportements.

ACTIVITÉS PAR COMPÉTENCE

Chaque compétence est enseignée selon un parcours de formation défini et ponctué d'activités d'apprentissage, de réflexions et d'autoévaluation. L'élève est au premier plan dans les apprentissages proposés. L'enseignant agit comme guide, il accompagne l'élève dans son développement en lui offrant une rétroaction planifiée et une opportunité de vérifier sa compréhension et sa perception.

Les activités ont été créées pour qu'elles puissent être réalisées individuellement ou en groupe.

La compétence **ADAPTABILITÉ** comprend trois activités, soit :

Activité 1. L'adaptation intégrale

Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension personnelle qui favorisent l'adaptabilité telles que de s'ajuster à de différentes situations, à des incertitudes et des imprévus personnels et de savoir rebondir après une situation difficile.

Activité 2. La diversité harmonisée

Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension relationnelle qui favorisent l'adaptabilité, telles que l'interaction avec la diversité et de s'ajuster en tenant compte des attentes et besoins communs.

Activité 3. Une dynamique en évolution

Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension organisationnelle qui favorisent l'adaptabilité, telles qu'être capable de s'ajuster dans des situations nouvelles relatives au milieu, y réinvestir ses expériences dans de nouvelles situations et percevoir les difficultés comme des occasions d'apprentissage en se conformant aux règles.

La compétence **COMMUNICATION ET COLLABORATION** comprend trois activités, soit :

Activité 1. Une alliance à part entière

Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension personnelle qui favorisent la communication et la collaboration, telles que faire preuve d'engagement et de crédibilité.

Activité 2. Les échos de la collaboration

Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension relationnelle qui favorisent la communication et la collaboration, telles que de s'exprimer d'une façon claire et de savoir questionner.

Activité 3. Les règles de conduite en action

Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension relationnelle qui favorisent la communication et la collaboration, telles que de choisir des moyens de communication adaptés aux situations et de connaître et appliquer l'étiquette et la nétiquette.

La compétence **AUTONOMIE** comprend trois activités, soit :

Activité 1. Pour une autonomie assumée

Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension relationnelle qui favorisent l'autonomie, telles que de créer et de maintenir une relation de confiance avec les autres. Elle permet aussi de démontrer des aptitudes personnelles qui favorisent l'autonomie telles que d'exercer son sens des responsabilités, s'impliquer dans ses tâches, être curieux, ouvert à la critique et prendre des initiatives.

Activité 2. Briller de l'intérieur

Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension personnelle qui favorisent l'autonomie telles que d'adopter une attitude positive.

Activité 3. Par soi-même

Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension relationnelle qui favorisent l'autonomie telles que d'effectuer des recherches pour trouver des solutions par soi-même.

ÉTAPES D'UNE ACTIVITÉ

Chaque activité se divise en plusieurs étapes, lesquelles doivent être effectuées dans l'ordre établi.

Ces étapes ont une double appellation, c'est-à-dire qu'il y a une appellation pour l'élève, en majuscule et une pour l'enseignant, en minuscule, laquelle réfère à la terminologie et aux principes de l'enseignement efficace.



Un logo a été créé pour représenter l'enseignement efficace. Il s'agit d'une icône à l'attention de l'enseignant afin d'orienter ses actions de concert avec les stratégies de gestion de classe, mais aussi d'enseignement-apprentissage pour lesquelles les recherches ont démontré un véritable impact sur l'apprentissage des élèves.

Cette icône est présente dans les cahiers et les guides accompagnant les parcours de formation, et ce, pour chaque compétence.

Chaque activité est construite en sept étapes, lesquelles reprennent les trois temps de l'enseignement, en s'appuyant sur la stratégie de l'enseignement explicite comme méthodologie d'enseignement. Afin de faciliter le suivi de la progression des élèves et le respect des étapes, l'étape de l'introduction fait office de planification et mise en situation et l'entretien d'explicitation correspond à l'objectivation et l'intégration. De plus, nous avons séparé les pratiques des rétroactions parce que les tâches associées à ces étapes sont différentes et impliquent l'intervention de différents acteurs.

Le schéma ci-dessous représente le processus de l'enseignement-apprentissage séquencé en étapes.



Le tableau ci-dessous illustre les étapes de réalisation d'un parcours ainsi que la correspondance de la terminologie choisie en fonction de l'utilisateur, c'est-à-dire l'élève, dans la progression de ses apprentissages et l'enseignant, dans le suivi des apprentissages de l'élève. Comme mentionné précédemment, les appellations utilisées pour l'enseignant sont en lien avec les principes de l'enseignement efficace et font référence à cette démarche scientifique éprouvée.




TABLEAU DE CORRESPONDANCE DES ÉTAPES DE RÉALISATION		
Élève	Définition	Enseignant
Étape 1		
DÉROULEMENT	<p>Étape sous la forme d'une capsule vidéo qui décrit l'objectif et les manifestations ciblés par la formation. Elle établit et suscite l'engagement des élèves en mettant de l'avant les comportements attendus.</p> <p>L'enseignant-narrateur introduit l'activité en expliquant son objectif, les compétences visées et son importance pour l'apprentissage. Il établit le contexte et crée l'engagement des élèves en mettant en avant les attentes et les résultats attendus.</p>	 INTRODUCTION
Étape 2		
PRÉSENTATION DE L'ACTIVITÉ	<p>Étape sous la forme d'une capsule vidéo qui présente et décrit les savoirs à apprendre, les comportements attendus, leurs manifestations et comment les adopter en faisant des liens graduels avec les connaissances antérieures et les nouveaux savoirs à développer chez l'élève. L'objectivation complète le modelage et cible les éléments essentiels à retenir.</p> <p>L'élève observe attentivement l'enseignant-narrateur qui démontre comment exécuter l'activité de manière efficace et conforme aux comportements attendus. Le modelage permet à l'élève de s'approprier concrètement les contenus, sans interruption.</p>	 MODELAGE
Étape 3		
PRATIQUE 1	<p>Étape, sous la forme d'une capsule vidéo ou d'un texte écrit, qui permet d'observer une application explicite et objectivée de ces comportements dans un contexte de formation à l'aide d'exercices dirigés, de réflexions, de mises en situation, comme présentés à l'étape du modelage. Cette étape comprend l'objectivation directe de l'enseignant ou indirecte à l'aide des supports développés. Quand le contexte le permet, un corrigé est fourni pour vérifier la compréhension de l'élève.</p> <p>L'élève participe activement à la pratique guidée en regardant ou en lisant la leçon, le guidant à travers les premières étapes de l'activité. L'élève obtient des instructions détaillées, des conseils et des exemples pour l'aider à développer ses compétences tout en renforçant les comportements souhaités.</p>	 PRATIQUE GUIDÉE

TABLEAU DE CORRESPONDANCE DES ÉTAPES DE RÉALISATION





Élève	Définition	Enseignant
Étape 4		
RETOUR 1	<p>Cette étape offre une opportunité de retour sur les apprentissages auprès de l'élève qui consultera l'enseignant en lien avec les comportements attendus en classe et avec les notions qui ont été objectivées afin de l'aider à se préparer au marché du travail.</p> <p>Après la pratique guidée, l'élève se prépare à la rencontre et reçoit des commentaires spécifiques de l'enseignant sur sa performance. L'enseignant met en évidence ce qui a été bien fait et offre des conseils pour améliorer les aspects qui nécessitent plus d'attention. Cela renforce la compréhension et favorise l'autoréflexion. Afin d'optimiser les apprentissages, questionner l'élève permet de guider les apprentissages et consolider les savoirs.</p>	 RÉTROACTION
Étape 5		
PRATIQUE 2	<p>Étape, sous la forme d'une capsule vidéo ou d'un texte écrit, qui permet à l'élève de réinvestir seul à l'aide d'un nouvel exercice, ce qu'il a appris durant le modelage et appliqué dans la pratique guidée, et de porter un regard sur ses acquis. Lorsqu'applicable, un corrigé est fourni pour vérifier la compréhension de l'élève.</p> <p>L'élève met en œuvre ce qu'il a appris lors de la pratique guidée. L'enseignant lui donne l'occasion de s'exercer de manière indépendante (autonome), encourageant la consolidation des compétences et la confiance en soi.</p>	 PRATIQUE AUTONOME
Étape 6		
RETOUR 2	<p>Cette étape offre une seconde opportunité de retour auprès de l'élève qui présentera les exercices effectués durant la pratique autonome et sollicitera la rétroaction de l'enseignant sur les comportements attendus relativement aux manifestations ciblées.</p> <p>L'élève se prépare à la rencontre avec enseignant. Cette étape permet également de constater l'avancement du parcours de l'élève et de lui apporter des précisions sur les notions enseignées. C'est à cette étape que l'élève peut poser des questions sur l'activité, les manifestations ou tout autre aspect en rapport avec la capsule de formation.</p> <p>Après la pratique guidée, l'élève reçoit des commentaires spécifiques de l'enseignant sur sa performance. L'enseignant met en évidence ce qui a été bien fait et offre des conseils pour améliorer les aspects qui nécessitent plus d'attention. Cela renforce la compréhension et favorise l'autoréflexion.</p>	 RÉTROACTION

TABLEAU DE CORRESPONDANCE DES ÉTAPES DE RÉALISATION

Élève	Définition	Enseignant
Étape 7		
AUTOÉVALUATION	<p>Il s'agit d'une étape pour laquelle l'élève et l'enseignant, à l'aide du test diagnostique initial, des fiches de travail et de la grille d'observation, analysent et font un constat sur la progression des apprentissages et du développement de l'élève par rapport à l'acquisition de la compétence.</p> <p>Les élèves évaluent leur propre performance en se référant aux critères et aux comportements attendus. L'enseignant facilite cette autoévaluation en discutant avec l'élève et en lui posant des questions, encourageant l'élève à réfléchir sur ses actions. L'enseignant fournit également une rétroaction ciblée pour aider l'élève à prendre conscience de ses progrès et à identifier des pistes d'amélioration continue.</p>	 ENTRETIEN D'EXPLICITATION

OUTILS DÉVELOPPÉS

Les outils développés sont expliqués à l'aide d'une description fonctionnelle de chacun.

Résumé des parcours

Repère visuel des parcours des formations développées. Cet outil sert de repère, il s'agit d'une synthèse du projet de formation en une seule page. L'élève et l'enseignant peuvent utiliser cet outil pour comprendre la structure des différents contenus séquencés par catégorie et par code de couleur selon les compétences ciblées.

L'élève débute la formation avec un test diagnostique, l'aidant à identifier ses forces et ses lacunes au regard des trois compétences du futur ciblées. Chaque parcours de formation comprend une capsule de type « vox pop », un cahier de l'élève et un guide de l'enseignant, lesquels détaillent les trois activités à effectuer, ainsi qu'une attestation de participation confirmant la fin du parcours entrepris.



Présentations

Dans la première séquence vidéo, le directeur général présente le contexte Marguerite-Bourgeoys dans lequel le projet s'inscrit, du lien vivant entre les partenaires de l'industrie et les centres de formation ainsi que la nécessité de qualifier les travailleurs de demain tant au niveau technique que non technique. Dans la deuxième séquence vidéo, la directrice responsable du projet décrit les compétences du futur retenues et explique les parcours de formation.

Questionnaire diagnostique

L'objectif de cet outil est d'établir le bilan des compétences en se basant sur les acquis et les expériences antérieurs des élèves. Le résultat de cette autoévaluation à échelle graduée aidera les élèves à cibler les besoins de formation au regard des trois compétences à développer. Parce que ce questionnaire diagnostique est basé sur une autoévaluation de l'élève, l'exactitude du résultat dépend de la sincérité des réponses et de la capacité de l'élève à se situer réellement par rapport à chaque énoncé. Ce questionnaire doit être rempli avant le début du parcours de formation afin de déterminer quelles compétences doivent être développées. Une fois le questionnaire complété et le résultat obtenu, l'élève doit enregistrer le résultat dans un fichier qu'il conservera tout au long de son parcours. À la fin des trois parcours de formation, l'élève peut refaire le questionnaire diagnostique afin de constater s'il y a eu un rehaussement et un développement significatif des compétences enseignées.

Vox pop

Pour chaque compétence, un sondage d'opinion qui a été réalisé auprès de plusieurs entreprises qui œuvrent dans divers domaines de la formation professionnelle. La vidéo vous présente des employeurs, entrepreneurs, directeurs et travailleurs de diverses industries qui répondent à des questions en lien avec l'importance de développer chez l'élève les compétences de l'adaptabilité, communication et collaboration ainsi de l'autonomie. Par ces témoignages et exemples concrets tirés du marché du travail, l'élève peut se situer par rapport aux attentes et au niveau d'acquisition des compétences à développer.

Guide de l'enseignant

Pour chaque compétence, outil d'accompagnement qui regroupe tous les documents nécessaires à l'enseignant pour préparer et accompagner l'élève ou un groupe d'élèves dans la réalisation des activités. Il s'agit d'un mode d'emploi clé en main afin d'aider l'enseignant dans la réalisation de l'activité d'une compétence. L'enseignant peut télécharger le guide et suivre les étapes dans l'ordre. Tous les guides sont construits de la même façon. Le guide de l'enseignant comprend les **microplanifications**, les **transcriptions des capsules vidéo** et les **corrigés des fiches de travail**. Parce que le guide de l'enseignant est construit sur le même modèle que le cahier de l'élève, l'enseignant peut également suivre les étapes de réalisation à même le cahier de l'élève.

Microplanification

Tableau détaillant un plan de leçon qui s'inscrit dans un processus de planification à court terme. Il permet de noter les sujets à aborder avec les élèves durant la formation, la nature des interventions, les activités d'apprentissages, le temps alloué à chaque activité, les moyens et la documentation qui seront nécessaires, etc. La microplanification est accessible seulement à partir du guide de l'enseignant.

Transcription des capsules vidéo

Version texte de toutes les interactions des figurants dans la capsule vidéo. L'enseignant peut prendre connaissance du texte sans avoir à visionner la vidéo. Les transcriptions vidéo sont accessibles seulement dans le guide de l'enseignant.

Corrigé de la fiche de travail

Document qui fournit des réponses, partage des réflexions et propose des actions concernant une activité. Document à consulter seulement après la réalisation de l'activité. Les corrigés sont accessibles seulement dans le guide de l'enseignant.

Cahier de l'élève

Pour chaque compétence, outil d'accompagnement qui regroupe tous les documents nécessaires à l'élève dans la réalisation des activités de la compétence. L'élève peut télécharger le cahier complet et suivre les étapes de réalisation dans l'ordre présentées. L'élève devra sauvegarder le travail effectué dans le cahier en vue de l'attestation de participation. Le cahier de l'élève comprend des hyperliens vers les **capsules vidéo**, les **fiches de travail**, les **aide-mémoires** et une **grille d'observation** ciblant les manifestations enseignées durant les activités.

Capsule de formation

Production visuelle qui a pour objectif de guider l'élève et l'enseignant dans la réalisation de l'activité. La capsule vidéo fournit des informations à plusieurs étapes du parcours notamment sur le déroulement, les consignes, les objectifs et les apprentissages ciblés par l'activité, introduit un questionnement et intègre d'une façon claire les étapes à suivre dans le déroulement de l'activité.

Fiche de travail

Outil qui sert à colliger des réponses, des réflexions, des informations en lien avec la matière vue dans l'activité. Elle est conçue en fonction du contenu et de l'objectif de l'exercice. Elle permet à l'élève d'associer des apprentissages semblables à ceux qu'il vient de voir et de présenter son niveau de compréhension à l'aide d'un exercice pratique ou de réflexion.

Aide-mémoire

Outil sous la forme d'un signet qui aide l'élève à mémoriser les contenus à apprendre. Certaines activités offrent un aide-mémoire.

Grille d'observation liée à une activité

Liste de manifestations observables et de comportements à développer dans la maîtrise de la compétence ciblée. La grille d'observation incluse dans le cahier de l'élève lui permet d'évaluer son niveau d'acquisition au regard des comportements attendus. Facile d'utilisation, l'élève utilise la grille pour s'autoévaluer et coche le niveau acquis pour la manifestation ciblée. Utilisée à la dernière étape d'une activité,

la grille d'observation associée à la dimension d'une compétence présente en grisé les manifestations qui sont ciblées par l'activité. Elle servira aussi de guide de rétroaction pour l'enseignant ainsi que de collecte de données pour compiler des observations durant le cheminement de l'élève en formation professionnelle.

Grille d'observation générique

Dans le cadre de ce projet de formation, nous avons développé des grilles d'observation dites « génériques », c'est-à-dire qu'elles peuvent être utilisées pour évaluer la progression de l'élève pour l'ensemble des manifestations. Elles peuvent également être utilisées comme outil de développement de nouveaux contenus de formation parce qu'elles énoncent les critères d'évaluation pour l'ensemble des manifestations. Chaque compétence est pourvue de **trois grilles d'observation** couvrant les manifestations des dimensions **personnelle**, **relationnelle** et **organisationnelle**. De plus, une grille d'observation destinée au **stage** de formation comprend un mélange des principales manifestations observables sur un lieu de travail pour les trois compétences développées. Ces grilles d'observation génériques sont en annexe à la présente.

Attestation de participation

Pour chaque compétence, outil de renforcement positif et étape finale du processus de formation qui confirme la fin du parcours entrepris et qui atteste de la progression des apprentissages de l'élève. Chaque parcours se termine avec une attestation de participation aux couleurs de la compétence effectuée détaillant les activités effectuées, nommant l'élève, la date de fin de parcours, le centre de formation octroyant.

L'attestation sera créée à partir d'un document PDF dynamique, une fois complétée, enregistrée en document PDF et imprimée en couleur, en format lettre, soit par l'enseignant ou un membre du personnel administratif à la fin de chaque parcours réussi. L'élève recevra une copie du document numérique et une copie du document papier pour parfaire son portfolio.

DIFFUSION DES FORMATIONS

Afin d'accompagner le personnel de l'équipe-centre qui souhaite expérimenter et implanter les parcours de formation développés, les outils développés seront déposés sur une page du site web du CSS Marguerite-Bourgeoys.

LIVRABLES ET AMÉNAGEMENT DES CONTENUS

Ce projet comprend plusieurs outils servant à la formation et à l'accompagnement des équipes-centres.

Parmi les outils développés, il y a notamment :

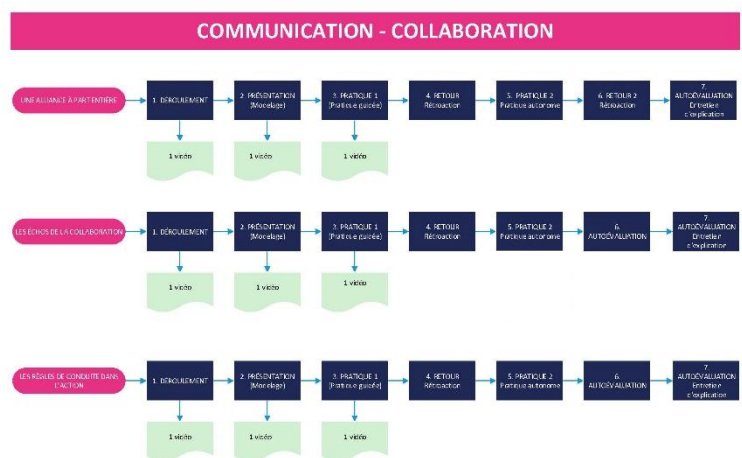
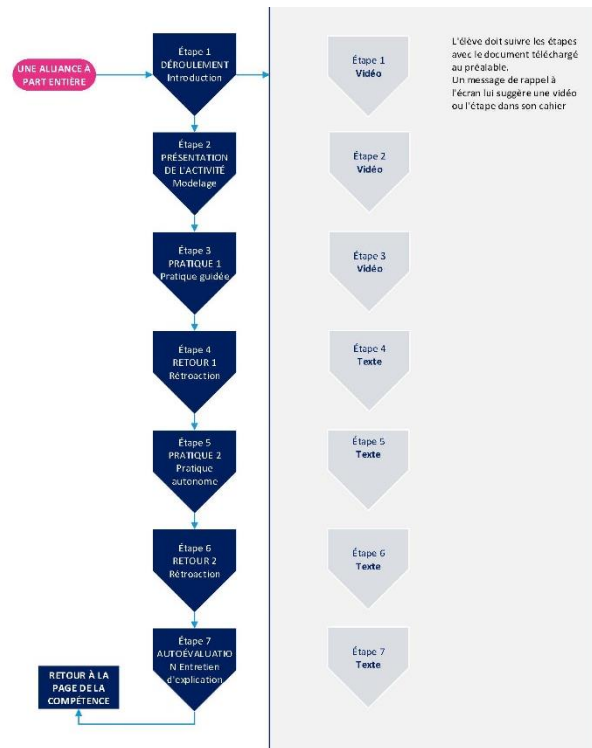
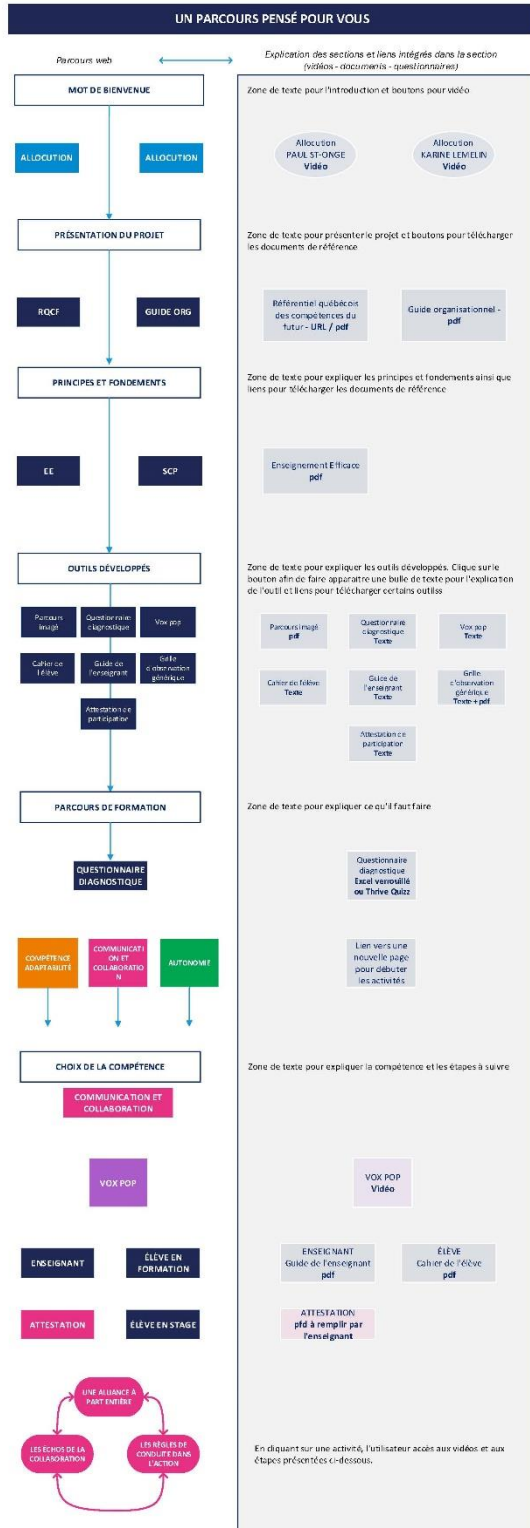
- 1 vidéo promotionnelle – Qu'ont en commun ces personnes?
- 1 site web – *Un parcours pensé pour vous!*
- 1 vidéo de présentation de la CPMT et du CSSMB – Paul St-Onge
- 1 vidéo de présentation du projet CSSMB – Karine Lemelin
- 1 guide organisationnel – Un parcours pensé pour vous!
- 1 test diagnostique
- 3 parcours de compétence: Adaptabilité, Communication et Collaboration, Autonomie
- 3 capsules Vox pop
- 3 cahiers de l'élève
- 3 guides de l'enseignant
- 3 aide-mémoires imprimables
- 24 capsules de formation
- 10 grilles d'observations des compétences et du stage
- 3 attestations de participation

Le Service des communications du Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys, une fois le projet déposé et accepté par le Comité des partenaires du marché du travail, concevra le site où seront déposés les contenus afin qu'ils puissent être partagés aux centres de formation professionnels du Québec. Le Service assurera également le plan de communication pour la diffusion des parcours au sein des six centres de formation professionnelle de son territoire.

Vue d'ensemble des outils pour votre réussite

Guide organisationnel

Formation professionnelle



EXPÉRIMENTATION

La mise en œuvre du projet de formation dédié au rehaussement des compétences du futur nécessite la coordination de plusieurs acteurs du milieu. L'expérimentation est une phase cruciale dans l'adoption et l'adaptation des contenus de formation, en fonction de la culture du centre de formation, de l'engagement de ses professionnels, de la motivation de ses enseignants et de l'intérêt de ses élèves.

Nous avons annexé à la présente un tableau synthèse expliquant les grandes lignes de cette phase pour accompagner les équipes du projet pilote qui vont expérimenter les parcours de formation.

ÉTAPES PRÉLIMINAIRES

Peu importe le rôle ou la fonction que vous occupez, la question à vous poser est la suivante : **Avons-nous besoin de développer et d'améliorer la capacité des élèves à s'adapter, à communiquer et collaborer et à démontrer de l'autonomie afin de mieux les préparer aux réalités du marché du travail?**

Un élève qui ne démontre pas ces compétences en classe, ne les démontrera certainement pas en situation de travail. Il est de notre responsabilité collective de qualifier les élèves tant au niveau technique que non-technique. Alors que les ressources techniques abondent, les ressources pour les compétences non techniques comme celles présentées dans ce projet sont rares ou non adaptées à la formation professionnelle.

MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE

Il revient à l'équipe-école de déterminer les moyens et les personnes pour expérimenter et implanter les formations dans son centre. La coordination de plusieurs intervenants est essentielle, la direction, les professionnels et le personnel enseignant doivent travailler de concert pour l'utilisation et la promotion des contenus développés auprès des élèves.

Nous recommandons en premier lieu de créer une petite équipe de travail composée de membres de l'équipe-centre (direction, enseignant, conseiller pédagogique, technicien en travailleur social, technicien en éducation spécialisée, etc.), lesquels souhaitent participer à un projet-pilote et expérimenter les contenus développés en classe afin de vérifier l'impact de ces formations sur le rehaussement des compétences des élèves.

Nous recommandons en second lieu de vous approprier les contenus en parcourant et lisant ce guide d'organisation, en visitant le site web et en visionnant la vidéo de la présentation du projet. Nous vous invitons également à consulter les contenus d'une activité de formation, c'est-à-dire de visionner le vox pop ainsi que les capsules de formation tout en parcourant le cahier de l'élève. Nous avons également conçu un guide de l'enseignant, c'est-à-dire un document de planification et d'accompagnement qui sert de repère à l'enseignant pour vérifier le travail effectué par l'élève.

En troisième lieu, il est nécessaire de déterminer le meilleur moment pour introduire la formation, dans quels contextes elle peut être suivie et selon quelles modalités. Nous recommandons d'associer ces formations à n'importe quelle compétence d'un programme d'études en formation professionnelle. De plus, si votre centre de formation offre des ateliers d'Engagement vers sa réussite (EVR), ces formations s'intègrent bien aux ateliers déjà développés.

INFORMATION POUR LES ENSEIGNANTS

La formation est autoportante, c'est-à-dire que les élèves sont autonomes dans l'apprentissage des savoirs à développer. L'enseignant n'intervient qu'au moment de la rétroaction et de la clôture des apprentissages. Il est également possible de donner la formation en formule magistrale, l'enseignant devient alors le facilitateur et guide son groupe d'élèves à travers les différentes étapes.

Le parcours de formation s'inspire de l'enseignement efficace et du soutien au comportement positif. Même si les membres de l'équipe-centre ne sont pas familiers avec ces concepts, les guides ont été conçus pour les accompagner et les outiller par rapport aux terminologies employées, ce sont des parcours de formation « clé-en-main ».

D'ailleurs, la structure des formations est semblable pour l'ensemble des compétences développées et comprend le même type de documentation avec les mêmes étapes. Une fois que les équipes se sont approprié un guide de l'enseignant ou un cahier de l'élève, seuls les contenus spécifiques aux activités changent, c'est-à-dire les capsules vidéo, les fiches de travail et leurs corrigés ainsi que les grilles d'observation.

Pour éviter d'imprimer l'entièreté du cahier de l'élève, nous suggérons d'imprimer que les fiches de travail et les grilles d'observation qui sont présentées en couleur dans la table des matières.

Bien que l'élève apprenne de façon autonome, l'optimisation des apprentissages nécessite un échéancier. Nous avons estimé qu'une activité pouvait durer en moyenne entre 25 et 50 minutes. L'élève peut faire les activités d'apprentissage en classe, lorsqu'une période a été octroyée ou lorsqu'il a pris de l'avance sur la réalisation des travaux de son programme de formation. Le parcours de formation des compétences du futur ne doit pas nuire aux apprentissages des compétences techniques de l'élève. Les élèves peuvent également faire les activités d'apprentissage en dehors de la classe. Dans tous les cas, l'enseignant sera sollicité pour vérifier le cheminement de l'élève lors de la réalisation des fiches de travail et de l'autoévaluation avec la grille d'observation.

Dans le but d'optimiser les apprentissages, les sept étapes d'une activité devraient être réalisées sans interruption : il est cependant possible, en raison de contraintes organisationnelles, de scinder l'activité en deux séquences de réalisation soit, la première regroupant les étapes 1 à 4, et la seconde les étapes 5 à 7. Le parcours de formation comprend trois activités par compétence qui débutent par un vox pop, une entrevue des représentants du milieu du travail portant sur la compétence ciblée. Advenant qu'une période de plusieurs semaines s'écoule entre la réalisation des activités d'une même compétence, l'élève devrait visionner à nouveau le vox pop avant de poursuivre ses apprentissages. Une fois les trois activités complétées et vérifiées par un enseignant, l'élève se voit décerner une attestation de participation.

Ces formations autoportantes ne remplacent pas l'enseignant dans la gestion de classe. Elles sont des aides à l'apprentissage portant sur les comportements attendus. Elles servent à informer l'élève sur les actions, attitudes et comportements acceptables et soutiennent l'enseignant dans leur enseignement et leur mise en pratique.

MISE À L'ESSAI

Une étape préalable à l'expérimentation est de déterminer quelles compétences devraient être ciblées comme projet-pilote. Souhaitez-vous toutes les expérimenter, déterminer un ordre précis, choisir une compétence en particulier pour répondre à une problématique vécue en classe? Souhaitez-vous identifier un nombre restreint d'élèves qui pourraient bénéficier des formations ou préférez-vous proposer les formations aux élèves qui pourront choisir lesquelles ils souhaitent faire en fonction des résultats du questionnaire diagnostique? Les orientations prises auront un impact sur votre collecte de données et sur les résultats auxquels vous pouvez vous attendre.

L'équipe dédiée au projet-pilote expérimente les formations, teste l'application des compétences enseignées en classe et collecte des données sur les comportements observés chez les élèves des suites de la formation.

SUIVI DES APPRENTISSAGES

Une fois que le projet-pilote sera démarré, que les formations auront été présentées aux élèves et qu'ils auront commencé leurs parcours, il est nécessaire de faire des suivis hebdomadaires pour encourager les élèves à présenter leurs travaux et compléter leur parcours. De plus, le parcours de formation est ponctué de deux étapes de rétroaction et d'une étape de clôture. Ces étapes assurent une continuité dans les apprentissages et permettent d'encourager l'élève, d'apporter des précisions sur les attentes en classe, de suggérer des approches pour faciliter l'application des comportements souhaités.

VALIDATION DU REHAUSSEMENT DES COMPÉTENCES

La réponse, à la question initiale portant sur la nécessité de développer et d'améliorer la capacité des élèves à s'adapter, à communiquer et collaborer et à faire preuve d'autonomie, est que la mise en pratique de ces enseignements-apprentissages aidera les enseignants dans la gestion quotidienne des comportements en classe. Outiller les élèves :

- pour qu'ils s'adaptent afin de réduire les facteurs de stress générés par une situation anxiogène;
- à communiquer et collaborer pour faciliter le travail d'équipe, éviter le gaspillage de temps et de ressources et développer le leadership, la résolution de conflits et l'écoute active;
- à devenir plus autonome dans leurs apprentissages, ce qui facilite le suivi des enseignants auprès des élèves qui ont de réelles difficultés d'apprentissage plutôt que des difficultés d'organisation du travail.

COLLABORATION AVEC L'INDUSTRIE

Le stage est une opportunité de faire connaissance, tant pour les employeurs que les futurs employés, et de découvrir si la culture de l'organisation et les qualifications du futur employé sont compatibles. Les compétences techniques et non techniques sont tout autant valorisées. Nous avons créé une fiche d'observation dédiée au stage qui comprend les trois compétences du futur, soit l'Adaptabilité, la Communication et

collaboration, et l'Autonomie. Cette fiche s'intègre parfaitement aux différents outils déjà développés pour observer et évaluer l'élève en stage, peu importe le programme de formation visé. La grille est destinée principalement au superviseur en entreprise, lequel observe l'élève dans son milieu de travail durant son stage. Elle peut être utilisée comme outils de rétroaction dès les premiers jours de stage et à la fin du stage, comme moyen de vérification des comportements développés durant le stage. Les compétences du futur, comme nous l'avons vu dans les Vox pop, sont prioritaires chez les employeurs provenant de tous les secteurs confondus.

AJUSTEMENTS ET MODIFICATIONS

Les contenus des parcours de formation ont été développés en 2023 par une équipe multidisciplinaire. Malgré les nombreuses personnes qui ont été impliquées dans la révision du matériel, il est possible que des coquilles se soient glissées. Si vous remarquez des erreurs, nous vous prions de nous en faire part en écrivant à competences-du-futur@cssmb.gouv.qc.ca.

PARTAGE DES PRATIQUES

L'équipe de travail qui aura expérimenté les parcours de formation et encouragé les élèves à compléter les activités est en mesure de faire des recommandations et de l'accompagnement auprès des autres membres de l'équipe-centre. Les données collectées et les impacts positifs générés en gestion de classe par l'utilisation des contenus sont des arguments irréfutables lorsque vient le temps de partager l'expérience vécue auprès des autres enseignants du centre de formation.

DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX CONTENUS

Il a fallu faire le choix difficile de nous restreindre à quelques activités ciblant des comportements attendus qui couvrent les attentes générales de l'ensemble des programmes en formation professionnelle. À partir des recommandations, des moyens et méthodes de développement proposés, il est possible de créer de nouveaux contenus de formation en lien avec vos défis en gestion de classe et votre métier enseigné.

À partir des grilles d'observations génériques présentes en annexe, nous invitons les équipes-centres à concevoir des activités de formation en lien avec les manifestations contenues dans les grilles, qu'elles soient de dimensions personnelle, relationnelle ou organisationnelle.

ANNEXES

Extrait du Référentiel québécois des compétences du futur



COMPÉTENCES ESSENTIELLES, QUI SERVENT DE SOCLE AUX COMPÉTENCES DU FUTUR		EXEMPLE
A. LITTÉRATIE	La littératie est l'aptitude à comprendre et à utiliser l'information écrite dans la vie courante, à la maison, au travail et dans la collectivité en vue d'atteindre des buts personnels et d'étendre ses connaissances et ses capacités ¹⁸ .	<i>Être en mesure de lire et de comprendre un texte, un formulaire ou une directive comportant un certain niveau de complexité.</i>
B. NUMÉRATIE	La numératie est l'ensemble des connaissances et des compétences nécessaires pour gérer efficacement les exigences mathématiques de diverses situations professionnelles, personnelles, sociales et culturelles ¹⁹ .	<i>Être en mesure de calculer le nombre exact de fournisseurs en mesure de livrer un produit spécifique dans un délai précis.</i>
COMPÉTENCES DU FUTUR, NÉCESSAIRES DÈS AUJOURD'HUI		EXEMPLE
1. NUMÉRIQUE Utiliser et comprendre le numérique.	Comprendre le numérique et en faire usage, c'est être en mesure d'exploiter les technologies pour exercer un emploi. C'est aussi comprendre le potentiel du numérique ou des technologies pour développer des compétences liées à un travail.	<i>Comprendre le potentiel de l'intelligence artificielle et l'appliquer afin de rendre plus efficaces les processus de production ou de service à la clientèle.</i>
2. COLLABORATION ET COMMUNICATION Être en mesure de collaborer et de communiquer adéquatement.	Collaborer et communiquer, c'est être en mesure de travailler en équipe ou de concert avec une autre personne, en présentiel ou de façon virtuelle, afin de l'aider dans ses fonctions. C'est aussi savoir agir en coopération avec les autres pour accomplir une tâche commune.	<i>Être en mesure de collaborer activement dans une équipe pluridisciplinaire en mettant en place des processus de communication non hiérarchiques.</i>
3. ADAPTABILITÉ Faire preuve d'adaptabilité face aux changements	Faire preuve d'adaptabilité face aux changements, c'est être en mesure d'adopter une attitude positive, confiante, nuancée et déterminée face aux changements et à l'incertitude dans le marché du travail. C'est également avoir la capacité de relever des défis, de rebondir face à des situations ou à des contextes plus difficiles ou générateurs de stress présents dans le travail.	<i>Être en mesure de s'adapter efficacement, tout en conservant une attitude positive, à une nouvelle modalité de travail hybride dans l'entreprise, où les moments de télétravail sont arrimés à des moments de travail en présentiel.</i>

18. Organization for Economic Co-operation and Development. (2000). La littératie à l'ère de l'information : rapport final de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes. OECD Publishing.

19. Les compétences en numératie des adultes – Repéré en mars 2020, à 150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-604-x/2011001/ch/ch4-fra.htm

COMPÉTENCES DU FUTUR, NÉCESSAIRES DÈS AUJOURD'HUI		EXEMPLE
4. INFORMATION Savoir gérer l'information et faire preuve de jugement critique.	Savoir gérer l'information, c'est être en mesure de sélectionner et d'utiliser adéquatement l'information en tenant compte du contexte. Faire preuve de jugement critique, c'est savoir examiner attentivement une situation avant de porter un jugement, et ce, afin de choisir l'option la plus appropriée.	<i>Pour assurer le développement d'une entreprise, être en mesure d'intégrer des informations de diverses sources, puis de les analyser afin de proposer des pistes et d'orienter ainsi les chantiers prioritaires.</i>
5. RÉOLUTION DE PROBLÈMES Être en mesure de résoudre des problèmes de façon créative.	Résoudre des problèmes signifie la réflexion et l'action orientées vers un but dans des situations pour lesquelles aucune solution de routine n'existe encore. Il est donc parfois nécessaire de faire preuve de créativité pour résoudre le problème. La compréhension du problème et sa transformation par étapes, fondée sur la planification et le raisonnement, constituent le processus de résolution du problème ²⁰ .	<i>Face à un défi rencontré dans son milieu de travail, être en mesure d'analyser la situation et de déterminer de façon novatrice et créative diverses pistes d'action pour chercher à surmonter ce défi.</i>
6. AUTONOMIE Faire preuve d'autonomie.	Faire preuve d'autonomie, c'est démontrer une capacité et une volonté d'entreprendre des actions par soi-même. C'est aussi être en mesure, par une réflexion appropriée, de faire des choix et de mettre en œuvre des actions en fonction de ces décisions.	<i>Lors de périodes de télétravail, faire preuve d'autonomie en cherchant des solutions aux problèmes rencontrés, par exemple un souci informatique.</i>
7. INCLUSION Favoriser l'inclusion et respecter la diversité.	Respecter la diversité et favoriser l'inclusion, c'est avant tout savoir respecter autrui. C'est également faire preuve de considération envers les personnes et les traiter avec empathie, égard et dignité.	<i>Être en mesure de repérer les biais cognitifs²¹ face à la diversité et à l'inclusion afin de mettre en place des actions pour les contrer.</i>
8. DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL Adopter une posture de développement professionnel continu.	Adopter une posture de développement professionnel continue, c'est être en mesure d'initier toute démarche qui aura pour but d'acquérir, de maintenir ou de parfaire ses connaissances, habiletés ou attitudes. Il s'agit également d'agir avec la volonté de réussir et de se dépasser constamment. On parle également de « mentalité de croissance ».	<i>Apprendre à s'autoévaluer afin de déterminer les écarts de compétences à combler.</i>

20. Adapté de la définition de la Résolution de problèmes de Statistique Canada – Repéré en mars 2020 à 150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-004-x/def/4068738-fra.htm

21. Un biais cognitif est une distorsion dans le traitement cognitif d'une information. Le terme biais fait référence à une déviation systématique de la pensée logique et rationnelle par rapport à la réalité. Repéré le 16 novembre 2020 à fr.wikipedia.org/wiki/Biais_cognitif/

COMPÉTENCES DU FUTUR, NÉCESSAIRES DÈS AUJOURD'HUI		EXEMPLE
9. ENVIRONNEMENT Respecter et agir pour l'environnement.	Respecter l'environnement, c'est acquérir les attitudes nécessaires pour comprendre son impact et celui de son entreprise, voire de la société en général, sur l'environnement et le développement durable. C'est aussi être en mesure de poser des gestes concrets dans sa vie professionnelle et personnelle.	<i>Être en mesure d'anticiper l'impact des activités de son entreprise sur l'environnement afin d'adapter ses pratiques pour diminuer l'empreinte carbone.</i>
10. ÉTHIQUE Agir de façon éthique.	Agir de façon éthique, c'est développer un sens de l'équité afin de faire preuve de justice et d'impartialité. C'est aussi savoir agir en reconnaissant les droits de chaque personne. C'est enfin respecter les normes et les règlements et agir en conformité avec les comportements attendus ²² .	<i>Être en mesure d'exercer un jugement éthique dans l'utilisation de données personnelles pour un projet en intelligence artificielle.</i>

22. Adapté du Cadre de référence de la compétence numérique – Repéré le 28 mai 2020, à education.gouv.qc.ca/dossiers-thematiques/plan-daction-numerique/cadre-de-referance-de-la-competece-numerique/

Grilles d'observation génériques des compétences Dimensions personnelle, relationnelle et organisationnelle et Grille de stage en milieu de travail

The image displays several overlapping observation grids for professional training. The grids are organized into three main categories: Adaptability, Communication and Collaboration, and Autonomy. Each grid includes the following sections:

- IDENTIFICATION:** Fields for Name of the student, Group, and Date.
- CONSIGNES:** Instructions for the student and the teacher.
- MANIFESTATIONS:** A list of specific skills or behaviors to be observed.
- NIVEAUX D'ACQUISITION:** A performance scale with columns for 1, 2, 3, and 5, and rows for 'I', 'U', 'L', and 'S'.

At the bottom of the page, there is a logo for the Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoy and the text 'Avec la participation financière de Québec Québec'.

Exemple d'attestations de participation

ATTESTATION DE PARTICIPATION

Prénom Nom

a effectué le parcours de formation indiqué ci-contre du *Référentiel québécois des compétences du futur*

ADAPTABILITÉ

Activité 1 – L'adaptation intégrale
 Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension personnelle qui favorisent l'adaptabilité, telles que de s'ajuster à de différentes situations, à des incertitudes et des imprévus personnels et de savoir rebondir après une situation difficile.

Activité 2 – La diversité harmonisée
 Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension relationnelle qui favorisent l'adaptabilité, telles que l'interaction avec la diversité et de savoir s'ajuster en tenant compte des attentes et besoins communs.

Activité 3 – Une dynamique en évolution
 Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension organisationnelle qui favorisent l'adaptabilité, telles qu'être capable de s'ajuster dans des situations nouvelles relatives au milieu, y réinvestir ses expériences dans de nouvelles situations, et percevoir les difficultés comme des occasions d'apprentissage en se conformant aux règles.

Fait à, Insérer la ville ou Insérer le Centre de services scolaire, le Insérer la date.





ATTESTATION DE PARTICIPATION

Prénom Nom

a effectué le parcours de formation indiqué ci-contre du *Référentiel québécois des compétences du futur*

COMMUNICATION & COLLABORATION

Activité 1 – Une alliance à part entière
 Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension personnelle qui favorisent la communication et la collaboration, telles que faire preuve d'engagement et de crédibilité.

Activité 2 – Les échos de la collaboration
 Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension relationnelle qui favorisent la communication et la collaboration, telles que de s'exprimer d'une façon claire et de savoir questionner.

Activité 3 – Les règles de conduite en action
 Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension relationnelle qui favorisent la communication et la collaboration, telles que de choisir des moyens de communication adaptés aux situations et de connaître et appliquer l'étiquette et la rétroaction.

Fait à, Insérer la ville ou Insérer le Centre de services scolaire, le Insérer la date.


 Insérer le nom du signataire





ATTESTATION DE PARTICIPATION

Prénom Nom

a effectué le parcours de formation indiqué ci-contre du *Référentiel québécois des compétences du futur*

AUTONOMIE

Activité 1 – Pour une autonomie assumée – Volet 1 & 2
 Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension relationnelle qui favorisent l'autonomie, telles que de créer et de maintenir une relation de confiance avec les autres. Elle permet aussi de démontrer des aptitudes personnelles qui favorisent l'autonomie telles que d'exercer son sens des responsabilités, s'impliquer dans ses tâches, être curieux, ouvert à la critique et prendre des initiatives.

Activité 2 – Briller de l'intérieur
 Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension personnelle qui favorisent l'autonomie telles que d'adopter une attitude positive.

Activité 3 – Par soi-même
 Cette activité permet de démontrer des aptitudes de la dimension relationnelle qui favorisent l'autonomie, telles que d'effectuer des recherches pour trouver des solutions par soi-même.

Fait à, Insérer la ville ou Insérer le Centre de services scolaire, le Insérer la date.


 Insérer le nom du signataire





Tableau synthèse de mise en œuvre d'expérimentation

PROCESSUS D'EXPÉRIMENTATION							
	POURQUOI	PAR QUI	COMMENT	QUOI	À QUI	QUAND	
INFORMER	Pour répondre aux exigences du marché du travail et favoriser les apprentissages en milieu de formation, sensibiliser les intervenants à l'importance du projet	Service de la FP	Ateliers	Présentation du projet <ul style="list-style-type: none"> • les acteurs • le mandat • les objectifs • le comité • les fondements • les parcours • les outils, etc. 	Directions, professionnels (CP, TS, TES...) et enseignants	<ul style="list-style-type: none"> • Journée pédagogique commune 	<input type="checkbox"/>
FORMER	Pour préparer les professionnels du Service à accompagner les centres	Service de la FP	Atelier d'animation, en faisant expérimenter le parcours par les conseillers pédagogiques des Services éducatifs	Retour sur les grandes lignes et les généralités du projet (acteurs, mandat, objectifs, fondements). Guide organisationnel pour la diffusion et l'expérimentation	Conseillers pédagogiques des Services éducatifs et des centres	<ul style="list-style-type: none"> • Communauté de pratique 	<input type="checkbox"/>
FORMER	Pour préparer les enseignants et les professionnels des centres à utiliser les parcours de formation	Conseillers pédagogiques des Services éducatifs et des centres	Atelier d'animation, en faisant expérimenter les enseignants et les professionnels en soutien dans les centres	Parcours des formations Outils développés	Enseignants TS, TES, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Journée pédagogique centre 	<input type="checkbox"/>
METTRE EN PLACE	Pour expérimenter à petite échelle dans un centre de formation	Direction, professionnels et enseignants	Sélection d'enseignants souhaitant faire partie du projet pilote Constitution d'une CAP	Parcours des formations Outils développés Expérimentation	Enseignants	<ul style="list-style-type: none"> • Journée pédagogique centre • Communauté d'apprentissage professionnel 	<input type="checkbox"/>
METTRE EN PRATIQUE	Pour répondre aux exigences du marché du travail, favoriser les apprentissages et la formation des élèves concernant les	Enseignants	Intégration des parcours aux compétences du programme de formation	Cours en groupe (magistral) ou en individualisé	Élèves	Avant et pendant la formation des compétences du programme d'études	<input type="checkbox"/>

PROCESSUS D'EXPÉRIMENTATION							
	POURQUOI	PAR QUI	COMMENT	QUOI	À QUI	QUAND	
	compétences du futur ciblées.						
ÉVALUER	Pour que les parcours de formation des compétences du futur puissent mieux s'adapter aux contextes de classe	Enseignants et professionnels du projet pilote	Atelier d'animation, en faisant expérimenter les enseignants et les professionnels en soutien dans les centres	Parcours des formations Outils développés SWOT	Service de la FP	<ul style="list-style-type: none"> Journée pédagogique commune Journée pédagogique centre Communauté de pratique Communauté d'apprentissage professionnel 	<input type="checkbox"/>
MODIFIER	Pour corriger et adapter les parcours de formation des compétences du futur en fonction de la rétroaction des équipes de projet pilote	Conseillers pédagogiques des Services éducatifs et des centres	Atelier d'animation, en faisant expérimenter les enseignants et les professionnels en soutien dans les centres	Parcours des formations Outils développés		<ul style="list-style-type: none"> Journée pédagogique commune Journée pédagogique centre Communauté de pratique Communauté d'apprentissage professionnel 	<input type="checkbox"/>
INFORMER	Pour diffuser l'expérimentation du projet	Service de la FP	Ateliers	Présentation des projets pilotes et des retombées	Directions, professionnels (CP, TS, TES...) et enseignants	<ul style="list-style-type: none"> Journée pédagogique commune 	<input type="checkbox"/>
METTRE EN PLACE	Pour expérimenter à plus grande échelle dans un centre de formation	Direction, professionnels et enseignants qui ont participé au projet pilote	Sélection d'enseignants souhaitant faire partie du projet pilote Constitution d'une CAP	Parcours des formations Outils développés Expérimentation	Enseignants d'un centre qui n'ont pas encore expérimenté les parcours de formation dans leur classe	<ul style="list-style-type: none"> Journée pédagogique centre Communauté d'apprentissage professionnel 	<input type="checkbox"/>

LEXIQUE

Dans le but de favoriser l'utilisation et la compréhension des outils tant par les enseignants expérimentés que par les enseignants novices, le lexique donne accès à de courtes définitions de la terminologie utilisée dans la documentation proposée.

Les termes décrits sont issus du vocabulaire pédagogique général, de l'enseignement efficace et du soutien au comportement positif.

Action clé

Définition générale d'un comportement attendu

Compétence technique (savoir-faire)

Mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pour une réalisation d'ordre pratique dans l'exercice d'une activité professionnelle.

Compétence non technique (compétence comportementale, savoir-être)

Ensemble des aptitudes personnelles, des connaissances empiriques et des valeurs que possède un individu par son expérience de vie et qui le rendent apte à occuper des fonctions, un travail.

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

La CPMT participe à l'élaboration de politiques, d'orientations stratégiques et de mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi. Elle collabore à la prise de décisions concernant les mesures et les programmes relevant du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Dimension

Contexte particulier lié aux manifestations d'un comportement attendu. La dimension relationnelle est intrinsèque à la personne, liée à ses valeurs alors que la dimension relationnelle est extrinsèque, et s'appuie sur la relation que la personne entretient avec son entourage. La dimension organisationnelle est en fonction du milieu où interagit la personne (classe, laboratoire, atelier, centre, stage, entreprise).

Entretien d'explicitation

Entretien qui vise une description aussi fine que possible d'une activité passée, réalisée par une personne en situation de pratique professionnelle ou engagée dans la réalisation d'une tâche.

Enseignement efficace (EE)

Regroupement de stratégies de gestion de classe, mais aussi d'enseignement-apprentissage, pour lesquelles les recherches ont démontré un véritable impact sur l'apprentissage des élèves

Enseignement explicite (3 temps de l'enseignement)

Stratégie utilisée au deuxième temps de l'enseignement en enseignement efficace. Démarche pédagogique en trois étapes : le modelage, la pratique guidée accompagnée de rétroaction, et la pratique autonome aussi accompagnée de rétroaction.

Enseignement-apprentissage (gestion des apprentissages)

Ensemble des stratégies mises de l'avant par un enseignant afin de favoriser l'apprentissage des savoirs, des savoir-faire et des attitudes.

Formation qualifiante

Processus par lequel l'individu développe les compétences nécessaires à l'exercice d'une fonction ou d'un métier sur le marché du travail ou à la poursuite des études.

Gestion de classe

Ensemble des stratégies mises de l'avant par un enseignant afin de guider ses élèves dans l'adoption de comportements appropriés dans la classe. Ces stratégies visent à prévenir le désordre et à corriger les comportements inappropriés de façon à rendre les apprentissages possibles.

Grille d'observation

Instrument de mesure utilisé pour apprécier le niveau d'acquisition d'une compétence au regard des manifestations énoncées.

Manifestations

Comportement explicite.

Microplanification (plan de leçon, planification)

Document présentant le contenu détaillé d'un cours qui vise, entre autres, à structurer l'enseignement et à s'assurer que toutes les notions du plan d'apprentissage sont abordées en classe.

Modelage

Première étape de l'enseignement explicite; lors de ses présentations et démonstrations, l'enseignante ou l'enseignant s'efforce de rendre explicite, par exemple à l'aide du plan de questionnement, tout raisonnement qui est implicite en enseignant comment, quand, où et pourquoi le faire.

Objectivation et Intégration (3 temps de l'enseignement)

Troisième temps de l'enseignement en enseignement efficace. Intervention qui vise à identifier les éléments essentiels à retenir du modelage et en valider la compréhension. Ensemble des activités d'encadrement permettant à l'élève de se familiariser avec les actions, les attitudes et les comportements attendus.

Planification et mise en situation (3 temps de l'enseignement)

Premier temps de l'enseignement en enseignement efficace. Ce temps permet de planifier les contenus à faire apprendre et à les mettre en place durant la séquence d'enseignement.

Plan de questionnement

Processus métacognitif qui permet d'explicitier la démarche de réalisation de tâches à l'aide de questions spécifiques.

Pratique autonome

Troisième étape de l'enseignement explicite; l'élève réinvestit seul, à l'aide de son plan de questionnement, ce qu'il a compris du modelage et appliqué en équipe, lors de la pratique guidée, dans quelques problèmes ou questions.

Pratique guidée

Deuxième étape de l'enseignement explicite; l'enseignante ou l'enseignant prend le temps de vérifier ce que les élèves ont compris de sa présentation ou de sa démonstration, en leur donnant des tâches à réaliser, en équipe, semblables à celles effectuées lors du modelage.

Pratiques pédagogiques probantes

Référentiel québécois des compétences du futur

Recueil de douze compétences créées par la CPMT comprenant deux compétences essentielles (littératie et numératie) et dix compétences du futur (numérique, communication et collaboration, adaptabilité, information, résolution de problèmes, autonomie, inclusion, développement professionnel, environnement et éthique)

Rétroaction

Action, de l'enseignant, de faire part à l'élève des commentaires en regard de ses actions, de ses attitudes et de ses comportements dans le but d'éclairer son jugement en lien avec le développement de sa compétence professionnelle.

Soutien au comportement positif (SCP)

Application du système *Positive Behavioral Interventions and Supports (PBIS)* qui consiste en un système de soutien sur le plan de la gestion des comportements afin de créer un milieu propice à l'apprentissage

Stage

Période de formation pratique qui se situe soit en cours d'études, soit entre la fin des études et le début de l'activité professionnelle, ou encore, qui constitue un complément de formation ou un recyclage.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Chaque phase a nécessité des recherches. Les sources suivantes ont été consultées dans le cadre de l'élaboration du projet.

- Baillargeon, N. (2022). "Le soutien au comportement positif" dans *La Presse*
<https://www.ledevoir.com/opinion/chroniques/658980/le-soutien-au-comportement-positif>
- Cap école inclusive. (s.d.). *L'auto-évaluation pour renforcer l'autonomie dans la pratique professionnelle et expérimentale.*
<https://www.reseau-canope.fr/cap-ecole-inclusive/amenager-et-adapter/fiche-adaptation/lauto-evaluation-pour-renforcer-lautonomie-dans-la-pratique-professionnelle-et-experimentale.html>
- CAR (collaborer pour apprendre, apprendre pour réussir). (s.d.). *Outil de suivi du travail collaboratif.*
www.projetcar.ctreq.qc.ca/equipe-collaborative/
- Cégep Marie-Victorin. (2017). *Élaboration d'une autoévaluation par concordance de jugement professionnel des enseignants.*
<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4052073>
- Centre d'éducation des adultes Jeanne-Sauvé (2021). *Programme de soutien au comportement positif (SCP).* <https://jeannesauve.centrecsmb.com/scp-soutien-au-comportement-positif/>
- Centre de service scolaire Marguerite-Bourgeoys. (s.d.). *Faciliter l'intégration socioprofessionnelle du personnel enseignant formé à l'étranger.*
http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/ministere/Cadre-reference-competence-num.pdf
- Centre de service scolaire Marguerite-Bourgeoys. (s.d.). *Cadre de référence des conseillères et conseillers pédagogiques.* <https://sre.servicescsmb.com/wp-content/uploads/2020/12/Cadre-de-r%C3%A9f%C3%A9rence-CP.pdf>
- Centre du service scolaire Marguerite-Bourgeoys. (s.d.). *Référentiel Pour un enseignement efficace.*
https://aqifga.com/wp-content/uploads/2022/03/2021-09-20_Referentiel-enseignement-efficace-FP-FGA.pdf
- Centre intégré de mécanique, de métallurgie et d'électricité. (2019) *Suivi de l'élève.*
<https://cimme.centrecsmb.com/>
- Commission des partenaires du marché du travail (2023). « Mandat » dans *La CPMT en bref.*
<https://www.cpmt.gouv.qc.ca/la-cpmt-et-ses-partenaires/la-cpmt/la-cpmt-en-bref/>
- Commission des partenaires du marché du travail (2021). *Référentiel québécois des compétences du futur.*
https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/RA_referentiel_CPMT.pdf
- Commission des partenaires du marché du travail. (2021). *Se préparer à un marché en transformation : travail référentiel québécois des compétences du futur.* : www.cpmt.gouv.qc.ca
- CTREQ ET RIRE. (2021). *Tracer son chemin d'autonomie professionnelle : entre affirmation de soi et interdépendance, pour une valorisation de l'enseignante à l'éducation préscolaire.*
<https://rire.ctreq.qc.ca/tracer-son-chemin-dautonomie-professionnelle-entre-affirmation-de-soi-et-interdependance-pour-une-valorisation-de-lenseignante-a-leducation-prescolaire/>
- CTREQ ET RIRE. (2022). *Autonomie et jugement professionnel du personnel enseignant.*
https://rire.ctreq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/2/2022/12/autonomie-et-ju_59279323.pdf

- Davies, A. (2008). *Évaluation en aide à l'apprentissage*. <https://edusourceontario.com/res/evaluation-fasc5-evaluation-par-les-pairs>
- De Terssac, Gilbert. (2013). *Autonomie et travail*. https://hal-univ-tlse2.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/846542/fileName/12/AUTONOMIE_H_PUF.pdf
- Direction générale des programmes et du développement du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2005). *Cadre de référence sur la planification des activités d'apprentissage et d'évaluation*. <http://www.mels.gouv.qc.ca>
- Direction générale des programmes et du développement ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. (2006) *Renouveler l'encadrement local en évaluation des apprentissages partie 1*. http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_w eb/documents/dpse/evaluation/13-4604.pdf
- Direction générale des programmes et du développement ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. (2006) *Renouveler l'encadrement local en évaluation des apprentissages partie 2*. https://www.inforoutefpt.org/ministere_docs/Adm inInfo/CadreRef/GuideEncadrementLocal_Partie2.pdf
- Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (CSQ). (2016). *L'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants de cégep : un espace individuel et collectif à renforcer*. https://fec.lacsq.org/wp-content/uploads/2018/08/1516-175_8-progthemat_web.pdf
- Forces compétence au travail. (2021). *Adaptabilité*. <https://forcescompetencesautravail.ca/>
- Forces compétence au travail. (2023). *Commençons : Collaboration*. <https://forcescompetencesautravail.ca/>
- Gauthier, C., Bissonnette, S. et Richard, M. (s.d.) « L'enseignement explicite », tiré de l'ouvrage collectif intitulé *Enseigner*, <https://r-libre.telug.ca/1598/7/gauthier2007c.pdf>
- Gauthier, Bissonnette et Richard., (2013). *Enseignement explicite et réussite des élèves, la gestion des apprentissages*. ERPI
- Gouvernement du Canada. (2020). *Maîtrise des compétences chez les immigrantes et immigrants au Canada*. <https://www.peicacda.ca/docs/PIAAC%202012%20Immigrants%20Canada%20Final%20FR.pdf>
- Gouvernement du Québec. Direction générale des programmes et du développement ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. (2005). *Cadre de référence sur la planification des activités d'apprentissage et d'évaluation*. https://www.inforoutefpt.org/ministere_docs/Adm inInfo/CadreRef/CadreReference.pdf
- Gouvernement du Québec. (2019). *Cadre de référence de la compétence numérique*. http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_w eb/documents/ministere/Cadre-reference-competence-num.pdf
- Gouvernement du Québec. (2021). *Un climat scolaire sécuritaire, positif et bienveillant*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/education/Document_thematique-annuelle-prevention-violence-intimidation.pdf?1644527658#:~:text=Lorsqu'elle%20est%20positive%2C%20elle,pers%C3%A9v%C3%A9rer%20dans%20une%20activit%C3%A9%20ou
- Grand dictionnaire terminologique. (2014). *Accueil et intégration des nouveaux employés*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26527156/accueil-et-integration-des-nouveaux-employes#en>
- Grand dictionnaire terminologique. (2017). *Compétences comportementales*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/9896697/competences-comportementales>
- Grand dictionnaire terminologique. (2017). *Compétences spécialisées*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/18041456/competences-specialisees>

- Grand dictionnaire terminologique. (1975). *Comportement explicite*.
<https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/19481492/comportement-explicite>
- Grand dictionnaire terminologique. (2004). *Formation qualifiante*.
<https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8358367/formation-qualifiante>
- Grand dictionnaire terminologique. (1979). *Modalité*.
<https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8462522/modalite>
- Grand dictionnaire terminologique. (2022). *Plan de leçon*.
<https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8488052/plan-de-lecon>
- Grand dictionnaire terminologique. (2002). *Stage*.
<https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/1299526/stage>
- Hébert, R., Desrosiers, J., Dubuc, N., Tousignant, M., Guilbeault, J., Pinsonnault, E. (2003). *Le système de mesure de l'autonomie fonctionnelle (SMAF)*.
https://www.expertise-sante.com/wp-content/uploads/2016/05/SMAF_Revue-de-geriatrie-2003.pdf
- La revue du conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec. (2022) *Apprendre et enseigner aujourd'hui*. www.conseil-cpiq.qc.ca
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. (2022). *Persévérer en formation à distance et en ligne*. <https://www.ctreq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/09/CTREQ-MEES-FADEL-30-09-2022.pdf>
- Ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (2011). *Référentiel d'intervention en lecture pour les élèves de 10 à 15 ans*. https://edu6510-b.telug.ca/wp-content/themes/edu6510-b/pdf/EDU6510_texte_intervention_3niveau.pdf
- Ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs. (2022) *Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028*.
www.environnement.gouv.qc.ca
- Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport (2011). *Les échelles des niveaux de compétence*.
http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/formation_jeunes/EchellesNiveauxCompetece_DefIntProfonde_f.pdf
- Open Edition Journals. (2017), *Éducation et socialisation*.
<https://journals.openedition.org/edso/>
- Pédagogie collégiale. (2008). *Expérimenter le travail d'équipe : les clés de la réussite*.
https://cdc.qc.ca/ped_coll/Entrevue_Duchesne_21_4.pdf
- Programme de formation de l'école québécoise. (s.d). *Compétences transversales primaires*.
http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/education/jeunes/pfeq/PFEQ_competences-transversales-primaire.pdf
- Programme de formation de l'école québécoise. (s.d). *Compétences transversales primaires*.
http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/education/jeunes/pfeq/PFEQ_competences-transversales-primaire.pdf
- Programme de formation de l'école québécoise. (s.d.), *Compétences transversales primaires*.
http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/education/jeunes/pfeq/PFEQ_competences-transversales-primaire.pdf
- Programme de formation de l'école québécoise. (s.d.). *Compétences transversales au primaire*.
http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/education/jeunes/pfeq/PFEQ_competences-transversales-primaire.pdf
- Rania El Bilani, Pascale Montpied, Jean-François Le Maréchal. (2008). *Autonomie et motivation lors de l'apprentissage avec un simulateur*.
<https://hal.science/hal-00267622/document>
- Réseau d'information pour la réussite éducative. (2023). *Et si on valorisait les comportements positifs?* <https://rire.ctreq.qc.ca/comportements-positifs/>

- Revue française de gestion. (2007). *Proposition d'un outil d'évaluation de l'autonomie dans le travail*. <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2007-11-page-45.htm>
- Teluq. (2016). « Gestion de l'enseignement apprentissage - L'enseignement explicite » dans *Enseignement efficace volet accompagnement*.
- Teluq. (2013). « Techniques d'objectivation » dans *Travaux pratiques – EDU1072*. <https://edu1072.teluq.ca/planifie/techniques-objectivation/>
- Teluq. (2013). « Techniques d'objectivation (T-5) - L'entretien d'explicitation » dans *Travaux pratiques – EDU1072*. <https://edu1072.teluq.ca/planifie/techniques-objectivation/>
- Thot Cursus. (2020). *L'autonomie professionnelle chez l'enseignant innovant*. <https://cursus.edu/fr/21935/lautonomie-professionnelle-chez-lenseignant-innovant>
- Thot Cursus. (2020). *Collaborer à distance en formation*. <https://cursus.edu/fr/21656/collaborer-a-distance-en-formation-modeles>
- Université de Montréal et du monde. (2019). *Référentiel des compétences transversales favorisant l'intégration professionnelle des étudiants aux cycles supérieurs*. https://esp.umontreal.ca/fileadmin/esp/documents/Developpement_professionnel/001-ESP_Referentiel_des_compences_WEB_FINAL.pdf
- Université de Montréal. (2019). *Référentiel des compétences transversales*. https://esp.umontreal.ca/fileadmin/esp/documents/Developpement_professionnel/001-ESP_Referentiel_des_compences_WEB_FINAL.pdf
- Université de Montréal. (2019). *Référentiel des compétences transversales favorisant l'intégration professionnelle des étudiants aux cycles supérieurs*. https://esp.umontreal.ca/fileadmin/esp/documents/Developpement_professionnel/001-ESP_Referentiel_des_compences_WEB_FINAL.pdf
- Université de Montréal. (2019). *Référentiel des compétences transversales*. https://esp.umontreal.ca/fileadmin/esp/documents/Developpement_professionnel/001-ESP_Referentiel_des_compences_WEB_FINAL.pdf
- Wiki-TEDia Teluq. (2021). *Enseignement efficace*. https://wiki.teluq.ca/wikimedia/index.php/Enseignement_efficace#Type_de_guidage
- Wiki-TEDia Teluq. (2021). *Macrostratégies*. <https://wiki.teluq.ca/wikimedia/index.php/Macrostrategie>
- Wiki-TEDia Teluq. (2021). *Rétroaction formative*. https://wiki.teluq.ca/wikimedia/index.php/R%C3%A9troaction_formative