

Compétences pour l’Emploi en Tourisme et Hôtellerie en Haïti  
(Projet CETHH)

GUIDE pédagogique en APC

Approche par compétences

Tome 1

**INTRODUCTION À L’APPROCHE PAR COMPÉTENCE**

Rédigé par :

Martine TREMBLAY, Conseillère technique en formation professionnelle

Adapté par :

Jacques BROWN, conseiller en gestion et à l’implantation de l’APC

et

Ronald MOREL, Conseiller technique en formation professionnelle

Août 2021

**Table des matières**

[**Avant-propos 2**](#_heading=h.gjdgxs)

[**Introduction 2**](#_heading=h.30j0zll)

[**1.**](#_heading=h.1fob9te) **L’approche par compétence (APC) 3**

[1.](#_heading=h.3znysh7) Introduction Tenir compte des connaissances antérieures 3

[2.](#_heading=h.2et92p0) Qu’est-ce que l’approche par compétence (APC) ? 4

[3.](#_heading=h.tyjcwt) Comment traduire concrètement l’APC dans l’enseignement ? 5

[4.](#_heading=h.3dy6vkm) Pourquoi enseigner en APC ? 6

[5.](#_heading=h.1t3h5sf) Exemple de mobilisation des savoirs qui démontre la compétence 6

[6.](#_heading=h.4d34og8) Les fondements et principes pédagogiques de l’APC dans l’enseignement-apprentissage 6

[*1)*](#_heading=h.17dp8vu) *Les connaissances sont construites 7*

[*2)*](#_heading=h.3rdcrjn) *L’apprenant-e est au centre de ces apprentissages 7*

[*3)*](#_heading=h.26in1rg) *Le contexte joue un rôle déterminant 7*

[7.](#_heading=h.lnxbz9) La démarche d’acquisition d’une compétence dans la planification 8

[8.](#_heading=h.1ksv4uv) Les rôles de l’apprenant-e et du ou de la formateur-trice dans une approche par compétence 11

[9.](#_heading=h.44sinio) Amener l’apprenant-e à jouer un rôle actif dans ses apprentissages 12

[∙](#_heading=h.2jxsxqh) Enrichissement : 14

[**Conclusion 15**](#_heading=h.z337ya)

[**Bibliographie 15**](#_heading=h.3j2qqm3)

# Avant-propos

L’être humain a besoin, d’abord et avant tout, de liberté; la liberté de faire des choix éclairés. Cependant, il n’est pas toujours évident de faire des bons choix. Comment y arriver? Par la réflexion, le questionnement, l’exploration et l’accès à la rétroaction des autres qui s’acquièrent notamment par la formation.

Ce guide a été conçu pour accompagner les formateurs-trice-s des centres de formation professionnelle , dans leur enseignement et apprentissage en approche par compétence (APC).

L’exploitation de son contenu requiert une mise à jour régulière et participative des compétences des formateur-trice-s en vue d’adapter les enseignements et les apprentissages, conformément aux besoins du marché du travail. C’est de cette façon que les apprenant-es pourront acquérir les compétences essentielles requises sur le marché du travail et pourront s’intégrer dans le milieu professionnel.

La formation en approche par compétence forme des travailleurs de demain capables de faire une différence en termes de tourisme à Haiti.

Ayant eu le privilège de participer à ce projet depuis ses débuts, nous souhaitons que cet ouvrage vous accompagne dans votre enseignement.

BONNE APPROPRIATION !

# Introduction

Ce guide est une introduction à l’approche par compétence (APC). Il explique comment elle se traduit dans un contexte d’enseignement-apprentissage. Il s’inscrit dans une série de trois ouvrages traitant de la méthodologie et des procédures à adopter pour mettre en œuvre un programme de formation en approche par compétence.

Cet ouvrage s’adresse à tous les nouveaux et toutes les nouvelles formateur-trice-s, mais aussi à ceux et celles qui enseignent déjà. Il s’agit d’un guide de référence pour faciliter une compréhension commune de l’application de l’APC, à travers une formation qualifiante.

Il vient en appui aux membres de la direction, du comité pédagogique ou aux responsables du programme de formation pour accompagner les formateur-trice-s dans leur fonction. Il peut aussi être utilisé dans le cadre de formation sur l’APC accompagnée d’un PowerPoint mis à la disponibilité des intervenants-es concernés-es.

Ce document a pour but d’outiller pour appliquer de bonnes pratiques en APC. Tout au long des lectures, du nouveau vocabulaire s’insérant dans la culture éducationnelle sera présenté. Ce guide n’a pas la prétention d’expliquer en profondeur l’APC, il sert plutôt à sensibiliser à cette approche.

Dans le souci de rendre cet ouvrage accessible et facile à consulter, les propos ont été vulgarisés et sont appuyés de schémas et d’exemples concrets. À l’intérieur du guide se retrouvent également des exercices de compréhension. Ces derniers peuvent facilement être partagés avec un membre de la direction, du comité pédagogique ou encore au responsable du programme de formation.

Comme cet ouvrage se veut un outil d’appropriation et d’apprentissage, un accompagnement peut être nécessaire pour alimenter les réflexions, répondre aux questionnements ou encore fournir une rétroaction. Le terme d’ « enseignement-apprentissage » est joint par un trait d’union, puisqu’il regroupe deux notions indissociables.

Dans le prochain guide, qui est la suite de celui-ci, nous allons traiter des documents pédagogiques utiles pour enseigner en APC et complémentaires à ce manuel.

# L’approche par compétence (APC)

Voici une citation qui a inspiré l’écriture de ce guide et qui permet de se mettre dans le contexte du rôle du ou de la formateur-trice.

Enseigner :

« On ne peut rien enseigner à autrui. On ne peut que l’aider à le découvrir lui-même. » Galilée

L’intention pédagogique de cet ouvrage vise une bonne compréhension de l’APC pour être en mesure de l’appliquer concrètement dans l’enseignement-apprentissage et ainsi faciliter son utilisation pour les formateur-trice-s. Avant de commencer le chapitre sur l’approche par compétence, voici une suggestion d’exercice.

## Introduction Tenir compte des connaissances antérieures

Exercice 1 : approche par compétence Consignes

* Avec une feuille de papier et un crayon, définir, selon vous, ce qu’est une personne compétente ?
* Ensuite, expliquer en quelques mots pourquoi cette personne est compétente.

Exploration

Maintenant qu’une personne compétente a été représentée, elle sera le point de référence tout au long des lectures ci-dessous. Cette démarche permet de valider, d’ajuster ou d’ajouter des informations manquantes pour compléter la représentation d’une personne compétente. La réalisation de cet exercice est importante, puisqu’elle permet de définir les connaissances de base du sujet.

L’activité qui vient d’être réalisée fait partie de la planification d’une leçon (microplanification) nommée « Introduction ». Elle fait aussi partie de la phase d’acquisition des apprentissages nommée « Exploration » et de la planification d’une compétence (macroplanification) qui sera présentée en détail dans le guide #3.

## Qu’est-ce que l’approche par compétence (APC) ?

Malgré plusieurs définitions existantes du terme compétence, voici celle qui a été retenue dans le contexte de la formation professionnelle :

« La compétence est un pouvoir d’agir, de réussir, de progresser, de réaliser des tâches ou des activités de travail qui se fondent sur un ensemble organisé de savoirs (connaissances, habilités, attitudes, stratégies, etc.). » MELS, 2005

Autrement dit, c’est la capacité de mobiliser les savoirs (connaissances), les savoir-faire (habiletés, stratégies) et les savoir-être (attitudes) dans un contexte de travail. L’apprenant-e qui maîtrise les savoirs est connaissant-e, performant-e et exécutant-e dans l’exercice des tâches de travail. Les connaissances (savoirs) sont insuffisantes pour réussir une tâche. Effectivement, il est possible que l’apprenant-e connaisse bien les théories sans être en mesure de les mettre en pratique dans un contexte réel.

Un-e apprenant-e compétent-e est en mesure, par lui-même ou elle-même, à partir d’une situation de travail donnée, d’accomplir les tâches conformément aux attentes professionnelles exigées.

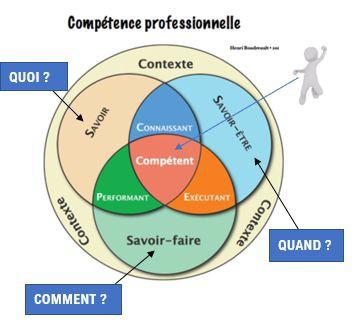
Voici un schéma qui illustre la compréhension de cette notion :

SCHÉMA 1 : APC

La compétence se démontre dans un contexte où l’individu est capable de mobiliser ses savoirs, ses savoir-être et ses savoir-faire dans une tâche complexe.

Exemple Réaliser des potages

À partir d’une recette, un-e apprenant-e sait quels ingrédients utiliser, quelle quantité utiliser, comment les parer et les couper, comment les assembler et les faire cuire.

  
*Référence schéma : Henri B*

Comme l’illustre le schéma précédent, la maîtrise de la compétence intègre et mobilise les savoirs en tenant compte du contexte. La compétence est d’ailleurs asexuée, c’est-à-dire qu’elle est en adéquation avec les genres par l’égalité entre les sexes. Dans les prochains guides, des stratégies seront présentées pour assurer la prise en compte des genres et des rôles dans un enseignement- apprentissage.

À ce stade-ci, il est important d’avoir une bonne compréhension de l’approche par compétence pour s’assurer d’être en mesure de le transférer dans l’enseignement.

Le tableau suivant présente la définition dans de la compétence accompagnée d’une explication pour faciliter son application dans l’enseignement.

|  |  |
| --- | --- |
| Définition | Explication |
| Pouvoir d’agir | L’apprenant-e doit être actif-ve dans ses apprentissages en développant notamment son autonomie et son sens des responsabilités.  « Savoir agir dans un contexte de travail, c’est en prendre la mesure et s’y adapter »  (Le Bortef, 1999) |
| De réussir et de progresser | L’apprenant-e fait face à des situations nouvelles et variées d’apprentissage, et de plus en plus complexes. Il ou elle est capable de mesurer la progression de ses apprentissages et de se réajuster au besoin.  « La compétence n’est pas constante, elle évolue en fonction de la situation »  (Le Bortef, 1999) |
| De réaliser des tâches ou des activités de travail | L’apprenant-e fait face à des situations d’apprentissage représentatives du milieu du travail. |
| Qui se fonde sur un ensemble organisé de savoirs (connaissances, habiletés, attitudes, etc.) | L’apprenant-e compétent-e est capable, à partir des savoirs, de les intégrer et de les utiliser pour accomplir des tâches correspondantes aux exigences du milieu du travail.  « La mobilisation des savoirs s’apprend progressivement et pourra être reconnue comme compétent-e dans son contexte de travail ».  (Le Bortef, 1999) |

## Comment traduire concrètement l’APC dans l’enseignement ?

L’approche par compétence vise à rapprocher les besoins du milieu du travail et ceux de la formation professionnelle. Autrement dit, elle vise à former des citoyen-ne-s capables de polyvalence, d’autonomie, d’adaptation et d’attitudes professionnelles dans l’exercice d’un métier. Un peu plus loin, une présentation permettra de mieux comprendre comment développer ces aptitudes auprès des apprenant-e-s.

L’apprenant-e qui construit des compétences et des savoirs plus étendus, pertinents, durables et mobilisables est capable de les appliquer concrètement dans la vie et dans le travail (Perrenoud, 2000). Il s’agit d’un rapport au savoir et du sens. Donner du sens (que l’apprenant-e comprenne l’utilité de l’apprentissage dans son futur travail) à ce qui est fait en classe et ainsi être en mesure d’expliquer pourquoi ces compétences sont enseignées. Par exemple, si les mathématiques sont enseignées à l’intérieur d’un programme de formation, il faut s’assurer que celles-ci soient rattachées à une situation concrète de travail. De cette manière, l’apprenant-e sera capable d’en percevoir l’utilité dans le cadre du métier exercé.

## Pourquoi enseigner en APC ?

Haiti compte, entre autres, sur le tourisme pour développer son économie. La formation joue un rôle essentiel et fait partie intégrante de l’adéquation pour l’atteinte de cet objectif dans lequel les Centres de formation professionnelle et les Écoles hôtelières sont primordiaux.

Pour devenir compétent-e, l’apprenant-e doit être capable de mobiliser ses ressources dans un contexte de travail ; donc d’intégrer des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être et de les mettre à profit pour résoudre des problèmes. Il ne s’agit pas seulement d’être capable de faire le potage qui nous a été enseigné. Un exemple concret de contexte réel de travail est présenté à la page suivante.

## Exemple de mobilisation des savoirs qui démontre la compétence

FRUITS, LÉGUMES ET POTAGES

Mobiliser des ressources (savoirs ; savoir-faire ; savoir-être)

Savoirs

* Classifier les fruits et les légumes, ainsi que les potages
* Identifier les composants des potages
* Interpréter les recettes
* Etc.

Savoir-faire

* Peser les ingrédients et mesurer les liquides
* Pratiquer les techniques de préparation des potages
* Choisir le moyen de conservation des différentes préparations
* Etc.

Savoir-être

* Respect de la santé et de la sécurité au travail
* Respect des techniques de travail
* Respect des consignes
* Etc.

## Les fondements et principes pédagogiques de l’APC dans l’enseignement-apprentissage

À ce stade-ci, il est important de bien comprendre les fondements et les principes pédagogiques sur lesquels repose l’APC pour se préparer à la planification pédagogique dans cette approche.

Les fondements de l’APC reconnaissent notamment que l’apprenant-e est le premier ou la première responsable de ses apprentissages dans sa démarche de formation. Il ou elle doit aussi comprendre que tout nouveau savoir se construit.

Trois principes importants à l’APC

### Les connaissances sont construites

Les connaissances, pour celui ou celle qui apprend, sont construites à partir de situations dans lesquelles cette connaissance est utilisée ou expérimentée. Le ou la formateur-trice doit tenir compte des connaissances antérieures de l’apprenant-e (vérifier ce qu’il ou elle sait des sujets abordés/voir l’exemple à la page 5) comme assises et le guider dans l’établissement de réseaux de liens entre diverses réalités et contextes. Pour ce faire, le ou la formateur-trice doit avoir une bonne connaissance et compréhension de son programme de formation, et ce, dans le but de faciliter la construction des connaissances des apprenant-e-s. Les activités d’apprentissages de l’apprenant- e doivent lui procurer du sens (de quelle manière ces apprentissages vont lui être utiles concrètement) et elles doivent être représentatives du marché du travail. Tout au long de sa formation, l’apprenant-e est au centre de ces apprentissages.

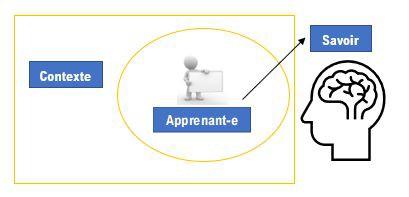
### L’apprenant-e est au centre de ces apprentissages

L’apprenant-e ne doit pas être passif-ve. Il ne s’agit pas ici d’être à l’écoute comme dans une approche traditionnelle dite classique, mais plutôt d’être l’acteur-trice principal-e de ses apprentissages. Pour ce faire, il est donc important d’encourager l’autonomie et l’initiative afin de l’amener à utiliser différentes références et ressources humaines ou matérielles pour lui permettre de construire sa réalité et de susciter le questionnement (susciter la curiosité).

### Le contexte joue un rôle déterminant

Le contexte d’apprentissage doit se rapprocher le plus possible de la situation de travail pour faciliter l’intégration ainsi que le transfert des apprentissages dans la mobilisation des ressources (savoirs, savoir-faire et savoir-être) pour exécuter une tâche. Il est donc important de concevoir et de présenter des tâches significatives à l’apprenant-e.

SCHÉMA 2 : REPRÉSENTATION DES FONDEMENTS ET PRINCIPES APC

  
Référence schéma : Martine Tremblay, M. Éd. Conseillère pédagogique

Maintenant que l’approche par compétence a été présentée, une comparaison entre cette dernière et l’approche traditionnelle (classique) est de mise.

|  |  |
| --- | --- |
| Approche traditionnelle dite classique | Approche par compétence |
| Beaucoup de matière (contenu) est enseignée même si l’apprenant-e n’en retient que très peu.  L’enseignement a été réalisé, puisque le ou la formateur-trice a enseigné les notions prescrites. Dans ce contexte, l’apprenant-e est vu-e comme quelqu’un qui est rempli de connaissances. | Le développement de compétences de l’apprenant-e n’est pas une question de quantité, mais de qualité des apprentissages. Par exemple, il est préférable de savoir interpréter et adapter des recettes de d’en connaître un grand nombre par cœur. |
| Le programme de formation est découpé en objectif. L’important est mis sur la matière (contenu et notions) à retenir. | Ajustement de l’enseignement-apprentissage tout au long de la formation en tenant compte des difficultés et des intérêts de l’apprenant-e. |
| Il ne faut pas déroger du programme de formation de peur de manquer de temps. | Une vérification fréquente est faite pour s’assurer que les apprenant-e-s comprennent et connaissent les notions et le contenu enseignés.  Saisir le moment présent pour offrir des occasions de découvertes spontanées offertes par la vraie vie, pour les incorporer aux notions d’études. |
| Le formateur ou la formatrice dirige la classe et impose les thèmes et les activités. | L’apprenant-e participe activement à la planification des thèmes et des activités |
| Les apprenant-e-s sont comparé-e-s entre eux et entre elles. | L’apprenant-e n’est comparé-e qu’avec lui-même ou elle-même, ce qui lui permet de réfléchir sur ses actions et de proposer des améliorations. |
| Une seule façon de faire. | Plusieurs façons de faire. |
| Utilisation linéaire du matériel. | Utilisation d’une variété de ressources. |

## La démarche d’acquisition d’une compétence dans la planification

La planification de l’enseignement-apprentissage en APC nécessite la compréhension de la démarche d’acquisition de la compétence pour faciliter le travail de planification qui s’articule en 5 phases. Ces 5 phases permettent aux apprenant-e-s de construire graduellement leurs compétences tout au long de formation.

|  |  |
| --- | --- |
| Phases d’acquisition d’une compétence | Explications |
| **PHASE 1**  **Exploration** (située au début d’une formation, d’un cours ou d’une leçon) | Cette phase est un moment privilégié pour motiver les apprenant-e-s face aux apprentissages qu’ils ou elles auront à réaliser durant la formation. Il s’agit là d’un élément déclencheur où l’apprenant-e saisit la pertinence d’acquérir la compétence en donnant des exemples concrets d’application en lien avec le métier. |
| **PHASE 2**  **Apprentissage de base** (située au début d’un cours ou d’une leçon) | Cette phase fait référence à l’acquisition des savoirs relatifs aux apprentissages à réaliser dans la compétence. Par exemple, avant d’apprendre à conduire une voiture, il est important de connaître comment elle fonctionne, comment la démarrer, connaître le code de sécurité routière, etc. Le ou la formateur-trice doit organiser les savoirs selon un ordre en respectant la progression des apprentissages. Le défi est de présenter la matière (contenu) en gardant l’intérêt des apprenant-e-s, notamment en établissant des liens continuels avec le métier. Petit truc, se mettre à la place d’un apprenant-e et poser la question suivante : « À quoi cela va-t-il me servir concrètement dans mon métier ? ». |
| **PHASE 3**  **Intégration et entraînement** (située après certains apprentissages de base et devenant de plus en plus complexe « intégrale ») | D’un apprentissage à l’autre, il est important d’amener l’apprenant-e à établir des liens entre les différents éléments de la compétence. La signification de cet énoncé sera abordée en détail lors de la présentation du programme de formation. À ce stade-ci, il s’avère important que l’apprenant-e puisse faire un ancrage (comme un bateau) pour consolider ses apprentissages. Pour ce faire, il ou elle est amené-e à s’exercer et à pratiquer l’exécution de certaines opérations ou tâches relatives au métier. Ceci lui permet notamment de raffiner ses habiletés. Il est important de présenter des situations de résolutions de problèmes permettant à l’apprenant-e d’utiliser les apprentissages récents pour en démontrer la maîtrise. Le ou la formateur- trice effectue des retours sur les apprentissages en observant l’apprenant-e, en donnant une rétroaction et en lui posant des questions sur le « pourquoi une tâche est effectuée d’une telle manière ». Étant donné que le ou la formateur-trice ne peut être dans la tête de l’apprenant-e, ceci permet de vérifier ce qu’il ou elle a bien et moins bien compris, afin de lui donner une rétroaction ou un exercice correctif adéquat. |
| **PHASE 4**  **Transfert** (située dans un autre contexte) | Cette phase amène l’apprenant-e à la réussite et la progression attendues sur le marché du travail. Il ou elle est capable d’intégrer les savoirs nécessaires pour exécuter une tâche complexe et la transposer dans différents contextes. Le ou la formateur-trice définit des situations rencontrées sur le marché du travail et peut juger de l’acquisition de la compétence. Plusieurs activités peuvent être organisées pour vérifier la démonstration de la compétence (en laboratoire, sur une parcelle de terrain, en simulation, en fabrication d’objets…). Il est important de demander aux apprenant-e-s d’expliquer les résultats obtenus. Les stratégies seront vues plus en détail au fascicule 3. |
| **PHASE 5**  **Enrichissement** (situé, à la fin d’une compétence, lorsque le temps le permet et que les apprenant-e-s ont fait la démonstration qu’ils maîtrisent les éléments de compétence ciblés dans le programme de formation. | L’enrichissement permet d’aller au-delà du seuil de performance exigé à l’entrée du marché du travail. Ceci signifie que les apprenant-e-s ont acquis les compétences et les ont exercées à une et parfois à deux reprises durant la formation. Ils et elles sont en mesure d’avoir un défi plus grand. Les activités proposées en « enrichissement » amènent les apprenant-e-s à élargir leur compréhension, à améliorer un produit, à exécuter une tâche plus rapidement avec une plus grande autonomie. L’enrichissement se destine aux apprenant-e-s qui généralement maîtrisent plus rapidement les apprentissages demandés. Autrement dit, il s’agit d’une valeur ajoutée. |

Voici un tableau qui complète la compréhension de chacune des phases.

|  |  |
| --- | --- |
| Phases d’acquisition d’une compétence | Précisions et exemples |
| **Exploration** | * Présenter les objectifs du cours ou de la leçon. * Identifier une situation signifiante pour susciter la motivation chez l’apprenant-e. * Faire appel aux connaissances antérieures. |
| **Apprentissage de base** | * Connaissances : tout ce qui fait référence aux notions, principes, composantes, etc. * Habilités : gestes, mouvements, coordination, etc. * Perceptions : reconnaissance d’odeur, représentation de l’objet. * Attitudes : comportements généraux, façons d’être. |
| **Intégration et entraînement** | * Permettre la réalisation de tâches ou d’activités liées à la profession dans une optique : * D’apprentissage * De progression de la performance * D’intégration des apprentissages |
| **Transfert** | * Mettre en œuvre l’acquisition de la compétence dans un contexte de production ou de service différent, par exemple, avec : * De nouvelles recettes * De nouveaux outils ou appareils * En modifiant les quantités * En substituant des ingrédients * Etc. |
| **Enrichissement** | * Développer la compétence au-delà du seuil exigé, avec tout le groupe ou avec les l’apprenant-e-s qui ont atteint les objectifs prescrits au programme de formation. Par exemple : * En demandant à des apprenant-e-s de faire des recherches sur la cuisson sous-vide. * En élaborant un plat exotique qui n’a pas été vu lors de la formation * Etc. |

## Les rôles de l’apprenant-e et du ou de la formateur-trice dans une approche par compétence

Cette approche demande aux formateur-trice-s de percevoir l’enseignement-apprentissage avec une autre paire de lunettes. L’approche par compétence entraîne un changement important de posture par rapport à l’approche traditionnelle dite classique. En approche traditionnelle, le ou la formateur-trice est représenté-e comme étant le maître d’œuvre de la formation. Il ou elle enseigne des connaissances pendant que les apprenant-e-s écoutent. C’est ce qu’on appelle, selon De Ketele et al., une formule pédagogique « magistro-centré ». L’action se déroule essentiellement dans un sens presque unique, du ou de la formateur-trice (très actif-ve-s) aux apprenant-e-s (plutôt passifs).

Or, l’approche par compétence est à l’opposée, puisqu’elle demande au ou à la formateur-trice d’incarner un rôle de facilitateur et de guide dans la réalisation des apprentissages, tandis que l’apprenant-e doit être actif dans ses apprentissages. Ce changement s’applique à l’aide d’une bonne planification et s’apprend à l’aide de stratégies tout au long de la formation. Toujours selon De Ketele et al., l’approche par compétence est plutôt « pédocentré », « ouverte » et « non directive ».

Cela est d’autant plus importante lorsqu’on sait que l’apprenant-e retient 10% de ce qu’il ou elle entend en salle de classe? Incroyable, non? En fait, l’apprenant-e retient :

**Rôle passif**

* 10% de ce qu’il ou elle lit
* 20% de ce qu’il ou elle entend
* 30% de ce qu’il ou elle voit
* 50% de ce qu’il ou elle voit et de ce qu’il ou elle entend

**Rôle actif**

* 70% de ce qu’il ou elle échange avec les autres
* 80% de ce qu’il ou elle expérimente personnellement (pratique)
* 95% de ce qu’il ou elle enseigne à quelqu’un d’autre (explication à un pair)

## Amener l’apprenant-e à jouer un rôle actif dans ses apprentissages

Le tableau qui suit explique comment l’apprenant-e et le ou la formateur-trice peuvent incarner leurs rôles en APC. Ce tableau démontre bien le changement de culture dans le milieu éducatif.

|  |  |
| --- | --- |
| Rôles | |
| Apprenant-e | Formateur (trice) |
| L’apprenant-e doit être actif dans ses apprentissages.  COMMENT ?   * En leur permettant, à travers le choix des stratégies, de s’engager concrètement dans ses apprentissages. Entre autres, lui permettre d’aller chercher par lui-même ou par elle-même les notions théoriques sous-jacentes à la pratique au lieu de lui fournir toute l’information. * En leur permettant de s’exprimer davantage tout en respectant l’égalité entre les sexes. * En leur permettant de porter un jugement sur la progression de leurs apprentissages et de leur compétence, notamment par des autoévaluations (réflexion sur l’action). * En leur permettant d’anticiper les conséquences de ses choix. * En les amenant à persévérer tout en tenant compte des caractéristiques des genres. | Le ou la formateur-trice devient un support et un-e guide pour l’apprenant-e à travers l’acquisition de ses compétences.  COMMENT ?   * En encourageant et en participant au développement de l’autonomie et l’initiative de l’apprenant-e. * En tenant compte du rythme d’apprentissage de chacun-e et de l’égalité entre les sexes dans le domaine de la participation aux activités d’apprentissage. * En lui présentant des tâches significatives en lien avec le milieu de travail. * En l’orientant vers la consultation de différentes ressources (matériel, équipement ou autres) lui permettant ainsi de construire la réalité du métier. * En privilégiant l’apprentissage de la manipulation du matériel et l’interactivité avec les autres (travail d’équipe) donc des activités pratiques. * En suscitant chez l’apprenant-e le questionnement. * En les amenant à réfléchir sur ce qu’il ou elle a appris et comment il ou elle l’a appris. * En leur demandant de participer à l’organisation des activités d’apprentissage et en leur permettant de faire des choix. * En leur donnant le droit à l’erreur tout en favorisant la rétroaction par des exercices correctifs. |

Voici une synthèse succincte qui illustre les notions vues jusqu’à présent.

SCHÉMA 3 : REPRÉSENTATION APC

Référence schéma : Ronald Morel Conseiller technique pour Éducation Internationale.

**APPROCHE PAR COMPÉTENCE**

Lorsque l’apprenant-e mobilise ses savoir et ses savoir-être dans une tâche, sans faire appel au savoir-faire, on dit qu’il ou qu’elle est connaissant-e.

Lorsque l’apprenant-e mobilise ses savoirs et ses savoir-faire dans une tâche, sans faire appel au savoir-être, on dit qu’il ou qu’elle est performant-e.

Lorsque l’apprenant-e mobilise ses savoir-être et ses savoir-faire dans une tâche, sans faire appel au savor, on dit qu’il ou qu’elle est un-e exécutant-e.

C’est lorsque l’apprenant-e mobilise adéquatement les trois savoirs dans une action concrète (tâche de travail), qu’il ou elle est développe et fait état de sa compétent-e.

*Un des rôles du ou de la formateur-trice est de planifier et de proposer des activités*

*d’apprentissage et d’évaluation pour lesquelles l’apprenant-e aura à mobiliser les trois savoirs.*

**Savoir**

(connaissances déclaratives)

Par exemple, connaître la formule du produit croisé.

**Savoir-faire**

(connaissances procédurales)

Par exemple, calculer, à l’aide du produit croisé.

**Savoir-être**

(connaissances conditionnelles)

Par exemple, savoir quand utiliser le produit croisé pour résoudre un problème.

**CONTEXTE**

**CONTEXTE**

**CONTEXTE**

Exercice 2 : questionnaire sur l’approche par compétence Consignes

Pour répondre aux questions suivantes, utiliser une feuille de papier et un crayon ou un ordinateur. Réécrire les questions et y répondre du mieux possible. Le but de cet exercice est de s’assurer que tout le personnel partage la même vision et compréhension de l’application de l’APC dans le centre.

Pour ce faire, une fois le questionnaire complété, discuter des réponses auprès d’un membre de la direction, du comité pédagogique, ou encore, du chef de travaux. Le tout dans le but de compléter les informations manquantes et d’avoir une rétroaction sur la compréhension de l’approche par compétence.

#### Question 1

À partir de la réponse à l’exercice 1 (représentation d’une personne compétente) et après avoir lu ce fascicule, quelle est maintenant la représentation de l’approche par compétence (APC)? Expliquer les différences ?

#### Question 2

Quelles sont les difficultés anticipées dans l’application de l’APC dans l’enseignement- apprentissage?

#### Question 3

Les rôles du formateur-trice et celui de l’apprenant-e sont différents en APC comparativement au modèle d’enseignement-apprentissage traditionnel dit classique. Comment incarner ce rôle? Quelles sont les difficultés anticipées?

#### Question 4

En quelques mots et à l’aide d’exemples, quels sont les éléments à retenir pour se souvenir de l’application de chacune des phases dans l’acquisition d’une compétence?

Donnez un exemple pour chacune des phases

* Exploration :
* Apprentissage de base :
* Intégration-entraînement :
* Transfert :
* Enrichissement :

Maintenant que toutes les questions sont complètes, discuter et partager les réponses avec un membre de la direction, du comité pédagogique ou chef de travaux. Résumer les propos de l’échange pour conserver une trace de la rétroaction faite.

# Conclusion

Dans ce guide, l’approche par compétence a été abordée pour amorcer une réflexion sur l’enseignement-apprentissage. Le but étant d’avoir une compréhension de l’APC dans une optique d’application concrète et de changement de culture. La conception de la compétence n’est pas qu’une seule acquisition des connaissances, mais bien une mobilisation du savoir, savoir-être et savoir-faire dans un contexte de travail. Cette distinction est importante, puisqu’elle est à l’opposé de l’approche traditionnelle, dite classique.

Ce changement d’approche entraîne aussi un changement de posture des principaux acteurs (formateur-trice-s, apprenant-e-s, membres de la direction...). Les formateur-trice-s jouent un rôle important à ce chapitre, puisqu’ils ou elles ont la responsabilité d’instaurer les conditions gagnantes pour favoriser les apprentissages dans une approche par compétence. Le rôle du ou de la formateur-trice est de faciliter et de guider les apprentissages, alors que les apprenant-e-s doivent tenir un rôle actif. Autrement dit, l’apprenant-e est au cœur de ses apprentissages. Dans cette approche, le développement de l’autonomie et du sens des responsabilités chez l’apprenant-e fait aussi partie des fondements de l’APC. Dans leurs interventions pédagogiques, les formateur-trice- s doivent d’ailleurs tenir compte de l’égalité entre les sexes, puisque la compétence est asexuée.

La création de conditions favorables permet aux apprenant-e-s d’apprendre tout en exerçant des tâches du métier. Le tout leur permettant de découvrir par eux-mêmes ou par elles-mêmes les solutions à différents problèmes rencontrés. Autrement dit, de leur permettre de comprendre les notions, le fonctionnement, l’utilisation, etc. en les guidant dans leurs apprentissages et en leur fournissant les ressources nécessaires. Il ne s’agit pas seulement d’expliquer le fonctionnement, mais plutôt d’être en mesure de l’appliquer concrètement en contexte réel.

Les cinq phases de l’acquisition d’une compétence ont aussi été présentées. Celles-ci assurent l’acquisition d’une compétence pour faciliter la construction des connaissances et susciter la motivation des apprenant-e-s.

Comme formateur-trice, le travail de collaboration et de partage avec les autres collègues et la direction est incontournable, car les humains évoluent et changent constamment. Les activités réalisées à l’intérieur de ce guide ont favorisé les échanges et la collaboration. Plus il y a de travail d’équipe, plus un centre se démarque par sa formation de qualité.

Dans le prochain guide, les documents pédagogiques, dont les programmes d’études, seront présentés selon l’approche par compétences

# Bibliographie

Association RPDP en partenariat avec le laboratoire CIREL. Didactique Professionnelle – Quatrième Colloque International | entre pressions institutionnelles et autonomie du sujet : quelles analyses de l’activité en situation de travail en didactique professionnelle ? (Juin 2017) Université de Lille, France.

C. Gagnon/C.Beaucher. Enseigner en formation professionnelle/pour une meilleure planification des cours plus efficaces (2016). Édition Chenelière Éducation.

F. Lasnier. Réussir la formation par compétence (2000). Édition Guérin.

H. Boudreault. Interpréter et représenter les savoir-être professionnels pour pouvoir concevoir des environnements didactiques pour les faire développer (2017).

Guide d’évaluation/ Brevet d’aptitude professionnelle en Cuisine (BCU)). Institut Nationale de la Formation Professionnelle (INFP) Haïti.

Programme de formation/ Brevet d’aptitude professionnelle en Cuisine (BCU)). Institut Nationale de la Formation Professionnelle (INFP) Haïti.

Ministère de l’Éducation du Québec. La formation à l’enseignement professionnelle | les orientations | les compétences professionnelles, (2001).