



Cadre de référence de la formation en alternance

LEXIQUE

2022

Coordination

Offre de formation, parcours et services aux adultes
Direction de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle
Secteur de l'excellence scolaire et de la pédagogie

Pour information :

Renseignements généraux
Ministère de l'Éducation
1035, rue De La Chevrotière, 27^e étage
Québec (Québec) G1R 5A5
Téléphone : 418 643-7095
Ligne sans frais : 1 866 747-6626

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation

ISBN 978-2-550-93848-4 (PDF)

Table des matières

Apprentissage collaboratif	4
Apprentissage expérientiel.....	4
Autoformation assistée.....	6
Didactique	7
Dispositif de formation	8
Dispositif organisationnel.....	8
Dispositif pédagogique.....	8
Objectivation des apprentissages	9
Pédagogique	9
Plan de formation en entreprise	10
Processus inductifs.....	10
Qu'est-ce que la démarche inductive?	10
Quelle est la différence entre les démarches inductive et déductive?	11
Quels sont les avantages de la méthode inductive?	11
Savoirs d'action	12
Savoirs d'expérience	12
Savoirs formels	12
Stage	13
Stagiaire	13
Exceptions aux normes du travail pour les stagiaires étudiants.....	14

Apprentissage collaboratif

L'**apprentissage collaboratif** est fondé sur sept valeurs tirées du constructivisme : collaboration, autonomie, réflexivité, générativité, engagement actif, pertinence personnelle et pluralisme. Ainsi, l'apprenant doit s'engager dans un processus dynamique et réflexif où il construira les connaissances.

L'apprentissage collaboratif est basé sur la collaboration entre les apprenants et le formateur. Les apprenants doivent construire les connaissances et les apprentissages en puisant dans les ressources de l'environnement d'apprentissage et en incluant le formateur.

L'apprentissage collaboratif englobe toute activité d'apprentissage qui est réalisée par un groupe d'apprenants ayant un but commun, qui explorent un sujet et qui veulent améliorer des compétences. Chacun des apprenants peut être une source d'information, de motivation, d'interaction et d'entraide. Dans l'apprentissage collaboratif, il y a un partage de connaissances, d'expériences et d'autorité.

Source : https://wiki.telug.ca/wikimedia/index.php/Apprentissage_collaboratif

Apprentissage expérientiel

Processus par lequel la connaissance est créée à partir de la transformation de l'expérience. Processus d'apprentissage par lequel la personne transforme son expérience vécue en savoirs.

Source : Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3^e éd.). Montréal : Guérin éditeur.

L'**apprentissage expérientiel** est une stratégie qui place directement les apprenants dans des situations reflétant le plus fidèlement possible la réalité pour qu'ils puissent effectuer leurs apprentissages. Cette stratégie est axée sur le processus d'apprentissage plutôt que sur les résultats. Dans les années 1970, David Kolb a proposé un modèle du cycle d'apprentissage comprenant quatre phases : l'expérimentation concrète, l'observation réfléchie, la conceptualisation et l'émission d'hypothèses. Cette stratégie préconise que les apprenants soient pleinement impliqués dans leur processus d'apprentissage et se sentent responsables de leurs actions.

Pour que la stratégie soit efficace, il faut s'assurer d'exposer les apprenants à des expériences de qualité. Parmi les éléments clés à considérer, on trouve entre autres la continuité transactionnelle de l'expérience, la signifiante de l'expérience et l'engagement de la personne. La formation utilisant la stratégie expérientielle peut s'adresser à tous les niveaux d'expertise,

dans la mesure où l'on tient compte du niveau lors de la conception afin d'offrir un défi d'apprentissage adapté.

Le formateur doit adapter le niveau de guidage en fonction de la phase où se trouve l'apprenant. Par exemple, la phase d'expérience concrète nécessite peu d'implication du formateur, alors que les autres phases nécessitent que celui-ci amène l'apprenant à réfléchir sur l'expérience, sur les hypothèses ou sur les concepts auxquels il a été exposé.

Bien qu'un apprenant seul puisse profiter de l'apprentissage expérientiel, il est recommandé de former des groupes de deux à huit personnes. Cela permet aux apprenants de partager l'expérience vécue. La stratégie peut être utilisée dans tous les milieux dans la mesure où la situation expérientielle se rapproche le plus possible d'une situation réelle signifiante pour l'apprenant.

Stratégies apparentées

Les stratégies 4MAT, l'apprentissage basé sur les cas et l'apprentissage en équipe s'apparentent à la stratégie d'apprentissage expérientiel. L'apprentissage expérientiel est considéré comme une macrostratégie, car il structure le contenu des activités d'enseignement d'une formation ou d'un programme. L'aspect expérientiel de la stratégie permet aux apprenants d'acquérir des compétences ainsi que des connaissances procédurales, conceptuelles, factuelles et métacognitives.

4MAT

L'enseignement fondé sur le cycle d'apprentissage expérientiel constitue une des bases théoriques du modèle 4MAT. Ce modèle tient aussi compte des différences entre les apprenants pour ce qui est de la façon d'acquérir les connaissances.

Apprentissage basé sur les cas

Un lien de parenté s'établit avec les macrostratégies pédagogiques qui placent les apprenants dans des situations reflétant le plus fidèlement possible la réalité.

Source : https://wiki.telug.ca/wikitedia/index.php/Apprentissage_exp%C3%A9rientiel

Dans le même ordre d'idées, Legendre (2005) décrit l'**apprentissage expérientiel** comme un « modèle d'apprentissage préconisant la participation à des activités se situant dans des contextes les plus rapprochés possibles des connaissances à acquérir, des habiletés à développer et des attitudes à former ou à changer ».

Source : Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3^e éd.). Montréal : Guérin éditeur.

Dans un contexte dans lequel les changements se succèdent rapidement, nous sommes confrontés (personnes enseignantes et apprenantes) aux défis de nous adapter agilement aux besoins de notre environnement (d'études, de travail, etc.). Cela explique les demandes en matière d'acquisition de compétences favorisant l'autonomie chez la personne apprenante (Mendoza *et al.*, 2018). À la lumière de cette perspective naît l'**apprentissage expérientiel**. Il s'agit d'une approche axée sur l'apprentissage actif dont le but est d'apprendre à apprendre et à établir des liens entre les situations de la vie (professionnelle, par exemple) et les connaissances et compétences acquises.

Source : <https://www.usherbrooke.ca/actualites/evenements/details/47059>

D'un point de vue théorique, de l'**apprentissage expérientiel** nous ramène aux fondements, notamment à la conception de Dewey (1859-1952) selon laquelle apprendre, c'est réfléchir sur l'expérience, et au modèle d'apprentissage expérientiel de Kolb (1984), pour qui l'apprentissage s'effectue à travers ou grâce à l'expérience concrète sur laquelle l'apprenant est amené à faire des observations et à réfléchir, de manière à mieux comprendre l'action pour ensuite expérimenter ou réutiliser les connaissances ainsi construites dans des situations nouvelles. Il y a donc à la fois, dans le stage, l'idée d'apprendre à partir de l'expérience et l'idée d'appliquer des éléments qui ont été appris de façon plus ou moins théorique en centre de formation, et ce, dans le but de développer des compétences (Gagnon, 2020, p. 317).

Source : Gagnon, C. (2020). L'accompagnement des élèves dans le cadre des stages : un processus en trois temps. Dans Mazalon, É. et Dumont, M. (dir.), *Soutien à la persévérance et à la réussite des jeunes et des adultes en formation professionnelle* (p. 315-336). Québec : PUQ.

Autoformation assistée

L'autoformation renvoie à ce mouvement de formation de soi par soi, à la fois personnel et universel. Ce mouvement traverse l'éducation, l'instruction, l'enseignement, l'apprentissage, mais aussi le travail et le quotidien tout au long et dans tous les secteurs de la vie.

Source : Pineau, G. (2019). Autoformation. Dans C. Delory-Momberger (dir.), *Vocabulaire des histoires de vie et de la recherche biographique* (p. 193-197). Toulouse : Érès.

L'**autoformation assistée** est une « approche pédagogique qui considère l'élève comme étant le principal agent de sa formation. Il est ainsi appelé à faire des choix pour réaliser des apprentissages qui seront durables et signifiants. Il est le premier responsable de sa formation et les actions et réflexions qu'il entreprend sont soutenues, guidées et accompagnées par une équipe de coéducateurs (autant le personnel de l'école que sa famille et ses pairs) ».

Source : <https://cybersavoir.csdm.qc.ca/alternatif/autoformation-assistee/>

« Formation hors stage où l'apprenant reçoit des outils, des indications, des conseils, des moyens de contrôle, participe à des séances de regroupement, pour prendre en charge sa formation ».

Source : Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3^e éd.). Montréal : Guérin éditeur.

L'autoformation est vue comme la capacité d'autodiriger sa propre démarche d'apprentissage. Elle ne doit pas être confondue avec l'autodidaxie, qui consiste à être son propre éducateur en dehors de tout dispositif formel d'éducation. Le terme « autoformation assistée » fait référence à l'ensemble des ressources humaines et matérielles offertes dans un dispositif de formation afin de soutenir l'autodirection des apprentissages.

Source : Équipe de pilotage de la conception du Cadre de référence de la formation en alternance.

Didactique

Qui est propre à assister l'enseignement-apprentissage. Qui concerne les méthodes et les pratiques de l'enseignement, ou l'enseignement à proprement parler.

Source : Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3^e éd.). Montréal : Guérin éditeur.

La didactique est l'étude des questions posées par *l'enseignement et l'acquisition des connaissances* dans les différentes *disciplines* scolaires. La didactique sert alors à transposer des savoirs dits « utiles » en savoirs enseignables, et s'applique à définir avec précision chaque objet (savoir) qu'elle souhaite enseigner, mais également à définir comment on enseigne cet objet aux apprenants.

Source : <https://fr.wikipedia.org/wiki/Didactique>

Dispositif de formation

Ensemble cohérent et organisé des conditions, des principes d'action et des ressources (organisationnelles, pédagogiques, technologiques) en fonction desquels se déroulent les apprentissages : contenus, scénarios, tâches, évaluation, collaboration, encadrement, modes (traditionnel, individualisé, en alternance, à distance), environnements d'apprentissage, plateformes de communication, etc.

Source : Équipe de pilotage de la conception du Cadre de référence de la formation en alternance.

Dispositif organisationnel

Ensemble des conditions du dispositif de formation visant l'organisation du mode d'apprentissage.

Source : Équipe de pilotage de la conception du Cadre de référence de la formation en alternance.

Dispositif pédagogique

Ensemble des conditions du dispositif de formation prévues en soutien à l'apprentissage, à la progression et à la réussite.

Source : Équipe de pilotage de la conception du Cadre de référence de la formation en alternance.

Modélisation et apprentissage

Développement des compétences dans une visée de reproduction d'une tâche.

Source : Équipe de pilotage de la conception du Cadre de référence de la formation en alternance.

Méthode et processus de représentation d'une situation réelle, éventuelle ou imaginaire dans le but de mieux comprendre sa nature et son évolution dans des conditions particulières.

Source : Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3^e éd.). Montréal : Guérin.

Technique selon laquelle l'apprenant, après avoir observé une personne qui sert de modèle (superviseur d'alternance, collègue employé, etc.), produit une conduite plus ou moins semblable à celle de cette dernière.

Source : Équipe de pilotage de la conception du Cadre de référence de la formation en alternance, d'après Legendre (2005).

Objectivation des apprentissages

Processus de rétroaction par lequel le Sujet prend conscience du degré de réussite de ses apprentissages, effectue le bilan de ses actifs et passifs, se fixe de nouveaux objectifs et détermine les moyens pour apprendre davantage.

Source : Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3^e éd.). Montréal : Guérin éditeur.

L'objectivation, qui prend la forme de quelques phrases en fin de leçon, permet de guider le type de mémoire qui sera sollicité pour encoder les notions apprises dans le cours. Bien utilisée, l'objectivation permet de guider le type de mémoire à utiliser et de favoriser une mémoire sémantique (par concepts) au lieu de la mémoire émotive (par qualité d'expériences, positives ou négatives) ou procédurale (par actions posées).

L'objectivation est le fait d'identifier et de nommer les concepts à retenir afin qu'ils soient bien classés dans la mémoire. Elle est un peu comme le classement (mais en moins répétitif et beaucoup plus rapide). Pour retrouver facilement une chose quand on en a besoin, on doit l'avoir rangée à un endroit logique. L'objectivation, comme le classement, se fait en deux temps. Le premier temps consiste à sélectionner l'information essentielle, le second à la nommer avec un vocabulaire qui favorisera son association aux bons schémas cognitifs.

Source : <https://ecolebranchee.com/memoire-partie-2/>

Pédagogique

Clair, compréhensible, explicite, intelligible, limpide.

Source : Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3^e éd.). Montréal : Guérin éditeur.

Pédagogique qualifie ce qui a rapport à l'instruction des élèves, aux méthodes, aux programmes de l'enseignement scolaire.

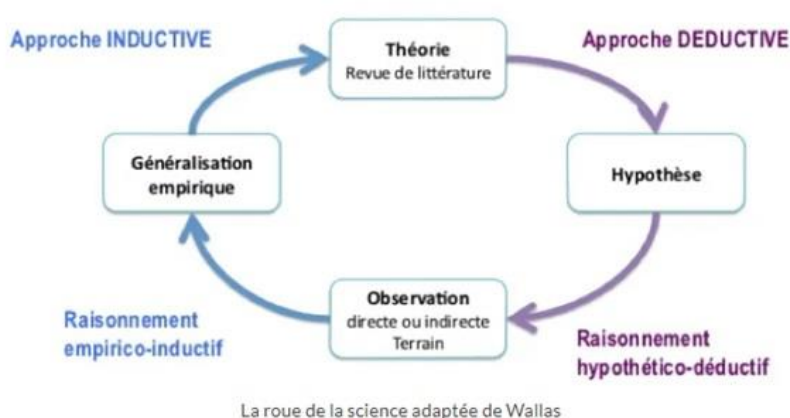
Source : <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/pedagogique/>

Plan de formation en entreprise

En formation en alternance, le plan de formation en entreprise fait référence à la description des compétences ou des éléments de compétence d'un programme d'études qui devront être développés ou mis en œuvre dans chaque séquence de formation en milieu de travail.

Source : Équipe de pilotage de la conception du Cadre de référence de la formation en alternance.

Processus inductifs



Deux démarches ou manières de raisonner peuvent orienter l'enseignant dans le choix d'un modèle ou d'une méthode pédagogique : la démarche déductive et la démarche inductive.

Puisque la plupart des méthodes ou modèles pédagogiques ont des étapes qui s'inspirent de ces démarches, le fait de savoir si on souhaite orienter ses actions selon une démarche déductive ou inductive peut faciliter les choix.

Qu'est-ce que la démarche inductive?

La démarche inductive est aussi appelée méthode empirico-inductive. Elle place l'élève dans une situation où il s'approprie, par lui-même ou en coopération, par exploration ou par observation, ce qu'il doit apprendre.

Dans cette démarche, l'enseignant agit comme un guide : il place l'élève dans des situations où il pourra l'accompagner dans le développement de ses compétences.

L'enseignant fait explorer les élèves pour qu'ils découvrent ce qu'ils doivent apprendre à partir de cas, d'exemples ou de situations-problèmes. Il leur fait émettre des hypothèses ou produire une définition à partir de ce qu'ils ont observé ou exploré, puis fournit aux élèves de nouveaux cas, exemples ou situations pour qu'ils confirment les hypothèses ou les définitions élaborées.

Ainsi, l'enseignant fait passer les élèves du concret à l'abstrait avant de retourner vers du concret, ce qui peut être représenté par une arche.

Quelle est la différence entre la démarche inductive et déductive?

D'une façon générale, la démarche déductive est le fait d'aller du général au particulier (ou de l'abstrait au concret), alors qu'au contraire, la démarche inductive est le fait d'aller du particulier au général (ou du concret à l'abstrait).

Lorsqu'on utilise l'induction, on observe un certain nombre d'instances spécifiques et on en déduit un principe général ou une loi. Le raisonnement inductif est ouvert et exploratoire, surtout au début. À l'opposé, le raisonnement déductif est de nature étroite et vise à tester ou à confirmer une hypothèse.

Selon sa volonté pour ce qui est du raisonnement que ses élèves suivront pour apprendre, l'enseignant choisira une méthode pédagogique qui adopte une démarche soit inductive, soit déductive.

La démarche déductive place davantage l'enseignant dans un rôle de transmetteur. Généralement, c'est lui qui enseigne les notions, concepts ou stratégies aux élèves. Il prend alors soin de fournir des exemples ou des contre-exemples selon ce qui est enseigné, puis place les élèves dans un contexte où ils peuvent mettre en application l'enseignement reçu.

Quels sont les avantages de la méthode inductive?

La démarche inductive a tout son intérêt puisqu'elle consiste à recueillir un corpus de données et à en tirer, de manière itérative, des compréhensions qui permettent non seulement de rendre compte de la complexité d'un phénomène, mais aussi de s'engager dans sa transformation.

La méthode inductive construit du sens dans le but de générer des théorisations ou des modélisations. Ces théorisations et modélisations originales tentent de rendre compte de manière approfondie de phénomènes processuels ou subjectifs tout aussi complexes les uns que les autres. Ainsi, le chercheur devient un « dessinateur du vécu ». Modéliser ou théoriser, c'est tenter de rendre compte de manière aussi intelligible que possible de processus perçus comme complexes et indécomposables.

Le choix d'une démarche inductive dans la recherche relève avant tout d'une position épistémologique qui considère qu'il y a d'autres moyens d'aboutir à la connaissance que le recours à des cadres théoriques explicatifs. Cela demande avant tout au chercheur de se départir des préjugés concernant l'objet d'étude. Il tente de saisir le phénomène que vivent des sujets en essayant de « pénétrer » dans leur subjectivité.

Les raisonnements inductifs ont un principe en commun, soit que le produit de la démarche ne peut pas intégralement étayer un argument de l'ordre du général. Ils relèvent d'une démarche

forcément incomplète ou toujours en progression. En effet, les résultats issus de ce type de cheminement de recherche sont construits sur l'approfondissement de cas singuliers, et ce, de manière rigoureuse, ponctuelle, répétée et constamment revue. Le chercheur en arrive à développer des énoncés à haut potentiel heuristique, c'est-à-dire des énoncés que l'on peut transférer dans différents contextes.

Source : <https://www.bienenseigner.com/demarche-inductive/>

Savoirs d'action

En formation professionnelle. Savoir-faire. Compétence technique et/ou habileté alliées à l'expérience dans l'exercice d'une activité professionnelle.

Source : Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3^e éd.). Montréal : Guérin éditeur.

Le savoir d'action décrit l'activité génératrice de savoirs et la formalisation d'opérations dans l'action qui produisent un effet formateur. L'activité professionnelle devient source de connaissances.

Source : Équipe de pilotage de la conception du Cadre de référence de la formation en alternance.

Savoirs d'expérience

Le savoir d'expérience ou expérientiel est issu de la pratique d'un métier ou d'une profession. Il s'agit souvent de savoirs tacites ou intuitifs imbriqués dans l'action dont il est possible de prendre conscience par une démarche réflexive.

Source : Équipe de pilotage de la conception du Cadre de référence de la formation en alternance.

Savoirs formels

Les savoirs formels sont acquis dans un contexte organisé (éducatif ou professionnel) et sont explicitement désignés comme des savoirs à acquérir. Ils constituent une base objective de connaissances acquises préalablement à l'entrée dans la vie professionnelle ou encore actualisées par la formation continue.

Source : Équipe de pilotage de la conception du Cadre de référence de la formation en alternance

Stage

En formation professionnelle. 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.

Source : Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3^e éd.). Montréal : Guérin éditeur.

Période d'apprentissage, de formation ou de perfectionnement dans une entreprise, un service ou une association.

Source : <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/stage/>

Stagiaire

En formation professionnelle. Personne qui participe à une session de formation ou qui effectue un stage. Personne qui, en vue d'une affectation définitive, s'initie par la pratique aux exigences et aux responsabilités d'un emploi d'ouvrier spécialisé. Personne qui fait un stage en milieu de travail dans le cadre d'un programme d'études.

Source : Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3^e éd.). Montréal : Guérin éditeur.

Personne qui fait un stage, cette période de formation et d'apprentissage qui tient une durée variable de quelques jours à plusieurs mois.

Source : <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/stagiaire/>

Exceptions aux normes du travail pour les stagiaires étudiants

- Les conditions de travail prévues à la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent aux stagiaires étudiants, sauf dans certaines situations. Ainsi, dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi (ex. : stagiaires du Barreau, en comptabilité), les stagiaires sont visés par la majorité des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, mais sont exclus en ce qui concerne le droit au salaire minimum et le droit aux vacances annuelles.

▪ Important

La *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* est entrée en vigueur le 24 août 2022. Cette loi accorde notamment :

- de nouveaux droits en matière de congé de courte durée ou en cas de harcèlement psychologique ou sexuel;
- une protection contre des représailles qui pourraient être faites par un employeur et, selon le cas, par un établissement d'enseignement ou un ordre professionnel, si le stagiaire exerce un droit prévu dans la *Loi*.

▪ Note

Les stagiaires étudiants peuvent bénéficier de la protection des stagiaires s'ils sont victimes d'un accident du travail ou de maladie professionnelle.

Source : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/stagiaires/>

