

## DANS CE NUMÉRO

Mot du président.....	1
Pour une pleine réalisation du potentiel humain.....	2
Des nouvelles de l'alternance travail-études.....	4
L'évolution au coeur de nos actions.....	4
Phase d'insertion professionnelle.....	5
Remerciement.....	6
Chronique d'un passé oublié.....	7
Les cartes d'organisation d'idées... et si vous deveniez plus intelligent?.....	8
L'évaluation des apprentissages ou être évalué pour mieux apprendre.....	10
Projet pilote pour l'élaboration d'activités d'évaluation formelle en aide à l'apprentissage.....	12
RÉCIT-FP.....	13
Colloque 2006.....	14
Un missile pédagogique à tête chercheuse.....	15

## MOT DU PRÉSIDENT

### *Nous ne sommes pas nés conseillers pédagogiques*

Depuis quelques années, nous sommes à la recherche de ce qui caractérise fonctionnellement la profession de conseillère et conseiller pédagogique en formation professionnelle. Nous avons identifié ce que nous faisons à partir de l'analyse de la situation de travail, nous avons identifié qui nous étions en partant de l'enquête sur les conseillers pédagogiques et enfin, nous avons identifié ce que nous désirions faire. Après l'atelier thématique du dernier colloque, « Retrouver mon équilibre pédagogique dans mon rôle d'expert », passons maintenant à la suite.

Établissons d'entrée de jeu que nous ne naissons pas conseillers pédagogiques, nous le devenons. Il faut être conscient que nous le devenons et généralement sans préparation et plus souvent qu'autrement, laissé à nous-mêmes. Une habitude semble s'être installée en formation professionnelle : que nous occupions un poste d'enseignant, de conseiller pédagogique ou de direction, force est de constater que nous apprenons notre métier dans l'action et souvent au détriment de la réflexion.

J'ai voulu alimenter cette réflexion en soulignant des données et des faits qui ne cessent de ressortir tout au long de nos démarches réflexives collectives. Je vous propose trois points de vue sur le rôle de la conseillère et du conseiller pédagogique, le pragmatisme de ce que nous sommes, les conséquences si nous n'y sommes pas et les actions signifiantes pour démontrer que nous sommes là.

J'ai voulu aborder le point de vue pragmatique de qui est la conseillère et le conseiller pédagogique en formation professionnelle en me servant du dictionnaire pour construire une définition objective de notre profession. C'est parfois dans des idées toutes simples que nous retrouvons l'essentiel des choses. Selon les définitions du dictionnaire, un conseiller pédagogique serait une personne dont l'activité professionnelle est de mettre ses connaissances et son expertise sur les principes permettant l'apprentissage de techniques à la disposition d'autrui.



Corporation des conseillères et  
conseillers pédagogiques en  
formation professionnelle et technique

*Le conseil d'administration  
vous souhaite ses meilleurs  
vœux à l'occasion de Noël  
et du Nouvel An.*



## MOT DU PRÉSIDENT (SUITE)

Pour présenter le point de vue des conséquences, je me suis inspiré de l'intervention qu'a effectuée madame Karina Loignon, étudiante à la M. A., lors de la journée thématique d'octobre dernier. Elle nous a présenté une ébauche de sa recherche qui traite, entre autres, des besoins exprimés par les enseignants débutants en formation professionnelle qui quittent la profession peu de temps après leur entrée en fonction. À partir de leurs récits de vie, elle a identifié quatre causes principales d'attrition<sup>1</sup> : 1) manque d'information, 2) manque de temps et d'aide pour la préparation de cours, 3) manque de soutien au plan pédagogique et enfin, 4) manque d'accompagnement par une personne compétente et signifiante professionnellement.

Finalement, concernant le point de vue des actions, rappelons-nous ce que nous nous sommes dit au dernier colloque lors de l'atelier thématique en ce qui a trait à la priorisation des tâches du conseiller pédagogique :

1. Conseiller l'enseignant dans l'exercice de ses rôles d'expert, de guide, d'animateur et d'évaluateur.
2. Assurer l'accueil, l'accompagnement et le soutien pédagogique du nouvel enseignant.
3. Conseiller les différents intervenants en formation professionnelle.
4. Organiser le perfectionnement des enseignants.
5. Animer des réunions à caractère pédagogique.

Ces réflexions ne sont pas anodines. Elles feront partie des conclusions que la Corporation des conseillères et conseillers pédagogiques en formation professionnelle et technique pré-

sentera lors du dépôt de son rapport au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Ce que nous sommes se manifeste par les actions que nous faisons dans le but d'éviter les incidences. En mots plus simples, les conséquences constatées par Madame Loignon ne devraient pas exister s'il y avait davantage de conseillères et conseillers pédagogiques dévolus à leur rôle de conseilance pédagogique. Nos actions professionnelles devraient avoir pour effet d'atténuer les incidences de l'organisation des apprentissages, de faciliter l'intégration des nouveaux enseignants et le développement de leurs compétences, d'harmoniser les actions des intervenants et d'orienter la vision pédagogique du milieu où nous oeuvrons.

Je vous annonce en primeur que le thème de notre colloque 2006 sera « Quand compétence rime avec je pense! ». Nous vous invitons à venir y développer, ensemble, notre compétence professionnelle à conseiller.

Nous ne sommes pas nés conseillers pédagogiques, c'est pourquoi nous devons travailler ensemble pour développer nos compétences à accompagner en pédagogie les intervenants en formation professionnelle et les guider dans leur organisation.

Comme le disait mon père, aux âmes bien nées la valeur n'attend pas le nombre des années... Je vous souhaite une bonne continuité.

**Henri Boudreault**  
Président de la CCCPFPT

1. Selon le Grand dictionnaire terminologique, l'attrition consiste dans l'usure des effectifs d'un organisme ou d'une entreprise par suite de décès, de maladie, de retraite, de déplacement ou en raison de départs volontaires.

## POUR UNE PLEINE RÉALISATION DU POTENTIEL HUMAIN

### *La pédagogie actualisante*

Cet article décrit brièvement les bases conceptuelles ainsi que les principales sources d'influence et présente une définition de la pédagogie actualisante. Il vise à démontrer que la pédagogie actualisante unit dans un rapport dialectique deux sources de socialisation souvent mises en opposition. L'une vise la transmission du capital culturel de la société et l'autre le développement des capacités d'autonomie et de conscience critique des individus et des groupes. La pédagogie actualisante est décrite comme une mise en œuvre d'un processus de socialisation/autonomisation qui vise la pleine réalisation du potentiel humain.

### *Bases conceptuelles et sources d'influence*

Dans le processus de renouvellement des programmes de formation des enseignants, l'Université de Moncton a voulu offrir un certain encadrement théorique à la formation. La pédagogie actualisante n'est pas une méthode; elle se veut un courant

de pensée, une approche pédagogique proposant une vue cohérente de l'éducation : assez englobante pour servir de cadre conceptuel, assez flexible pour respecter une multitude d'approches pédagogiques, assez précise pour permettre une synergie d'actions éducatives, assez universelle pour intégrer les nouvelles valeurs sociétales et assez mobilisatrice pour amener tous les intervenants du monde de l'éducation à cheminer ensemble.

La pédagogie actualisante est une synthèse de courants pédagogiques : vision idéale, globale de la pédagogie puisée à de nombreuses sources d'influence regroupant certaines théories dans une démarche réflexive et critique. Toutes les influences n'ont pas un poids égal. Il faut y voir principalement l'influence des valeurs fondamentales du courant humaniste ainsi que plusieurs approches pédagogiques valorisant la participation active de l'élève au processus d'apprentissage. L'élément constructiviste du paradigme cognitiviste, de plus, y est très présent. On y retrouve également le traitement actif de l'infor-

# POUR UNE PLEINE RÉALISATION DU POTENTIEL HUMAIN (SUITE)

mation et la métacognition, éléments propres à une pédagogie cognitive. Les écrits traitant de l'interdisciplinarité et de la transdisciplinarité ont en outre marqué la pédagogie actualisante. On y trouve même quelques influences associées au courant behavioriste.

## **Définition de la pédagogie actualisante**

La pédagogie actualisante est un processus interactif de socialisation/autonomisation qui s'adapte aux caractéristiques individuelles de chaque apprenant et qui vise à actualiser le plein potentiel de chaque élève dans ses dimensions intrapersonnelle, interpersonnelle et sociale. Cette pédagogie comprend plusieurs volets interdépendants et complémentaires qui, réunis, constituent une conception de vie et une philosophie éducative (Université de Moncton, Faculté des sciences de l'éducation).

Très nombreuses sont les dichotomies en éducation. Nous sommes souvent portés à nous positionner par rapport à une idéologie de gauche ou de droite, comme humaniste ou comme behavioriste, comme adepte de l'enseignement individualisé ou de l'enseignement de groupe, comme partisan d'une approche globale ou d'une approche analytique, etc. Historiquement, une nouvelle approche éducative en chassait une autre. Certaines idéologies se regroupent près d'un pôle « socialisant » alors que d'autres se retrouvent autour d'un pôle « autonomisant ».

Les idéologies plutôt socialisantes sont les plus communes et reflètent le but que poursuivent la plupart des systèmes scolaires en Occident. Il en découle que l'éducation est une « pression exercée sur l'élève pour le façonner à l'image de son milieu social ». Par ailleurs, les critiques de cette idéologie socialisante ont tendance à lui opposer une idéologie qu'ils nomment autonomisante. Celle-ci met l'accent sur le développement de la pensée critique et de l'autonomie chez l'individu. Elle vise le « développement d'une conscience critique ».

Or, une approche dialectique cherche plutôt à unir les forces en opposition, à voir leur complémentarité, qu'à forcer à choisir entre une approche ou une autre. La pédagogie actualisante présente donc un côté révolutionnaire, en ce sens qu'elle ne polarise pas et perçoit l'éducation comme un processus de socialisation/autonomisation. L'individu intériorise de nombreux éléments socioculturels de son milieu et des valeurs de la société, mais exerce une pensée critique capable de rejeter certaines valeurs et de transformer certains contenus culturels. C'est un processus qui socialise la personne tout en l'autonomisant et qui l'autonomise tout en la socialisant.

## **Volets de la pédagogie actualisante**

La pédagogie actualisante regroupe un nombre important de volets interdépendants et complémentaires sans pour autant prétendre à l'exhaustivité :

- Pédagogie de l'unicité et de la responsabilité
- Pédagogie de l'accueil et de l'appartenance
- Pédagogie de la participation et de l'autonomie
- Pédagogie de la conscientisation et de l'engagement
- Pédagogie de la maîtrise des apprentissages et du dépassement de soi
- Pédagogie de la coopération
- Pédagogie intégrative et réflexive
- Pédagogie de l'inclusion

## **Conclusion**

La pédagogie actualisante compte un nombre de volets éducatifs qui réunissent différentes orientations pédagogiques complémentaires, de sorte à créer une synergie d'effets qui contribuent à l'actualisation du potentiel humain. Cette synergie est le résultat d'une dynamique dialectique qui unit deux forces en opposition, mais complémentaires : l'une qui accentue la transmission du capital culturel humain; l'autre qui vise l'autonomisation ou l'action réflexive critique, et qui permet la prise en charge d'un projet de vie.

D'une part, l'éducation est un sous-système de la société qui a comme premier objectif la transmission culturelle. D'autre part, quelle que soit l'idéologie éducative privilégiée, le processus d'enseignement/apprentissage ne peut pas court-circuiter l'individu. L'individu peut apprendre en groupe, avec le groupe ou sans le groupe, mais ce sont toujours des individus qui vivent et qui intègrent les expériences d'apprentissage. L'expérience d'apprentissage, même si elle est grandement favorisée par les contacts avec d'autres humains, est toujours une action de représentation d'intériorisation de l'expérience, laquelle est individuelle, personnelle et idiosyncrasique. En d'autres mots, même si on la voudrait plus simple, la réalité éducative doit intégrer la vision de la société et la perspective de l'individu. Si l'enseignement est une action sociale, l'apprentissage reste une action personnelle. Chez la personne éduquée, ces deux perspectives deviennent réciproques.

**Résumé fait par Françoise Martel**  
Conseillère pédagogique  
Commission Scolaire de la Capitale

1. La pédagogie actualisante est un concept proposé par la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton, héritière des mouvements d'intégration scolaire et de normalisation.

LANDRY, Rodrigue. (2002). Pour une pleine réalisation du potentiel humain : la pédagogie actualisante. *Éducation et francophonie*, 30-2 [En ligne] [http://www.acelf.ca/c/revue/numeros\\_disponibles.php](http://www.acelf.ca/c/revue/numeros_disponibles.php).

## DES NOUVELLES DE L'ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES

L'Association québécoise de l'alternance études-travail (AQAET), dont la mission est de fournir aux établissements d'enseignement des moyens d'implantation des programmes en alternance, réagissait récemment, par le biais d'une lettre envoyée au Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), à la nouvelle du retour dans sa commission scolaire de Madame Marcelle Parr, chargée de projet dans le dossier du développement de l'alternance au MELS.

Au début de l'année scolaire 2003-2004, la Direction de la formation continue et du soutien faisait appel à Madame Parr, conseillère pédagogique à la Commission scolaire de Saint-Hyacinthe, pour la production de nouveaux guides ainsi que pour la planification d'activités de formation pour le réseau, mission dont elle s'est acquittée avec tout le professionnalisme qu'on lui connaît.

L'AQAET signifie ainsi son désir de contribuer au perfectionnement destiné aux praticiens de l'alternance et son espoir de voir de nouveau une ressource intégrée à l'équipe du Ministère afin de poursuivre la promotion et de soutenir le développement de l'alternance dans les réseaux secondaire et collégial.

D'autre part, Madame Sylvie Demers, responsable du dossier de l'alternance au MELS, nous informe en ce début d'année scolaire 2005-2006, de la prochaine publication de trois guides pour expliquer, en détail, l'alternance travail-études en formation professionnelle et technique. Ces documents sont le *Cadre de référence*, le *Guide organisationnel* et le *Guide pédagogique*. Nous apprenons aussi que des sessions de perfectionnement seront offertes sur les contenus de la nouvelle documentation aux alentours des mois de mars ou avril 2006.

La mesure pour le crédit d'impôt accordé aux entreprises recevant des stagiaires en alternance prendra fin en décembre 2005. À ce jour, rien n'est encore prévu pour la remplacer.

L'AQAET a un nouveau site Internet et les personnes cherchant de l'information ou désirant entrer en contact avec des représentants de l'association dans leur région peuvent facilement y accéder. L'adresse est la suivante : [www.aqaet.qc.ca](http://www.aqaet.qc.ca). Des renseignements sur le colloque 2006 seront également disponibles sur le site.

**Francine Ferland**

Conseillère pédagogique  
Commission Scolaire de la Capitale  
Centre de formation professionnelle – Pavillon technique

## L'ÉVALUATION AU COEUR DE NOS ACTIONS

Était lancé en décembre dernier à la commission scolaire de la Capitale «un trio pédago», trois documents pédagogiques visant à dynamiser la façon de faire l'évaluation en aide aux apprentissages à nos élèves en formation professionnelle.

Ce sont les activités d'apprentissage et d'évaluation dans les ateliers pratiques qui sont visées par ces outils pédagogiques concrets, faciles d'utilisation et variés. Les documents ont été conçus et réalisés par Céline Maurice des services de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes en collaboration avec des conseillères et conseillers pédagogiques et des enseignantes et enseignants de divers programmes dispensés dans les sept centres de formation professionnelle de la commission scolaire.

Grâce à la précieuse collaboration des conseillères et conseillers pédagogiques et des directions adjointes des centres, la diffusion et l'appropriation de ce matériel pédagogique sont maintenant possibles.

C'est dans l'esprit de «J'aime ce que je fais», thème de la dernière journée de la formation professionnelle de la commission scolaire de la Capitale en novembre 2004 que ce trio vient supporter le personnel enseignant au quotidien.

- J'aime ce que je fais, avec des outils c'est plus précis.
- J'aime ce que je fais, je crée une évaluation sommative significative.
- J'aime ce que je fais, je partage l'évaluation formative des apprentissages.

Même leur nom est évocateur de ce plaisir que devrait être l'évaluation.

C'est sous forme d'ateliers avec les enseignantes et enseignants que ces outils pédagogiques ont pris vie dans les sept centres de la commission scolaire.

Comme enseignante et enseignant en formation professionnelle, nous voulons toutes et tous assurer le mieux possible un suivi à notre enseignement quotidien. Planifier un suivi efficace et pertinent demande du temps et de l'énergie. Et si nous nous donnions des outils... des outils efficaces et faciles à utiliser conçus pour nous.

L'évaluation en aide aux apprentissages des compétences est la pierre angulaire des activités d'enseignement et d'apprentissage en formation professionnelle. Les outils pour cette forme d'évaluation devraient pouvoir supporter à la fois l'enseignant et l'élève dans leur démarche respective, une démarche d'une rigueur souple.

## L'ÉVOLUTION AU COEUR DE NOS ACTIONS (SUITE)

Par définition un outil est un instrument qui sert à effectuer un travail. Enseigner, cheminer, apprendre, questionner, mesurer, apprécier, récupérer, préciser, suivre... Voilà le travail de coopération entre l'enseignant et l'élève.

Les outils d'évaluation en aide aux apprentissages permettent à l'enseignant de fournir une rétroaction à ses élèves et d'ajuster s'il y a lieu, ses séquences d'enseignement.

Les façons d'utiliser ces outils peuvent varier et permettre de ce fait d'optimiser les relations entre enseignants et élèves.

L'implication des divers intervenants est primordiale au succès de l'utilisation des outils. Nos outils d'évaluation devraient toujours prendre en compte la récupération des apprentissages qui n'ont pas été atteints.

## PHASE D'INSERTION PROFESSIONNELLE

### *Expérimentation d'une approche de mentorat à l'ÉMOICQ<sup>1</sup>*

L'accueil et l'encadrement des nouveaux enseignants s'inscrivent directement dans notre tâche de conseillère et conseiller pédagogique et mobilisent souvent beaucoup de temps et d'énergie pour tous les intervenants.

Afin de réduire la lourdeur de cette responsabilité, j'ai expérimenté l'an dernier une approche collective de mentorat avec une cohorte d'une dizaine de nouveaux enseignants tous inscrits au baccalauréat en enseignement professionnel de l'Université de Sherbrooke. Cette expérimentation s'est avérée très concluante et j'ai décidé de la poursuivre cette année avec une quinzaine d'autres nouveaux arrivés.

Pour permettre à ces novices d'APPRIVOISER l'enseignement en formation professionnelle, le modèle d'organisation repose sur les bases suivantes :

- Animation par chaque nouvel enseignant d'un atelier thématique de deux heures.
- Participation active de tous les membres du groupe.
- Parrainage d'enseignants d'expérience du même métier.
- Rencontres de suivi individuel et rencontres collectives mensuelles ou bimensuelles dont les thèmes portent sur l'ensemble des fiches de lecture des trois cours de la phase d'insertion professionnelle, IFP101, IFP102 et IFP103 (voir tableau ci-dessous).
- Interaction entre les participants lors des rencontres de groupe.

L'aspect auto et/ou coévaluation devrait également être présent dans tous nos outils d'évaluation en aide aux apprentissages. En leur donnant une structure ouverte, ces outils d'évaluation peuvent également aider à planifier démonstrations, leçons, séquences et activités d'enseignement.

Dynamisons notre façon d'évaluer...

**Suzanne Genest**

Conseillère pédagogique  
Commission scolaire de la Capitale

- Visites de classe que je fais avec chacun des nouveaux enseignants lors d'une prestation en classe au début d'un module et une autre en atelier pratique.
- Observations d'un enseignant d'expérience en classe et en atelier faites par chaque novice à l'aide d'une grille d'observation et à partir des recommandations que j'amène en fonction de la pertinence de l'expérience et des disponibilités des enseignants.
- Intégration des apprentissages réalisée lors de la production d'un rapport synthèse dans lequel le nouvel enseignant effectue un retour réflexif sur sa pratique durant sa première année d'enseignement en lien avec les douze compétences de la profession enseignante.
- Sondages effectués deux fois par année auprès des élèves pour apprécier la qualité des services offerts par l'enseignant.
- Évaluation finale sur la base d'une coévaluation stagiaire mentor.
- Rédaction de travaux individuels : un plan de cours, un plan de leçon, un test formatif, une fiche de suivi des apprentissages, une fiche d'appréciation de chaque atelier, quatre grilles d'observation en plus du rapport synthèse final.

En plus de favoriser l'interaction et les échanges sur leurs pratiques, cette approche a permis de créer un réseau d'entraide pour faciliter l'intégration des nouveaux enseignants, diminuer leur anxiété et susciter davantage leur motivation.

La séquence des thèmes a été choisie en fonction des besoins et des priorités de formation du nouvel enseignant et non en fonction de la programmation offerte par l'Université comme

## PHASE D'INSERTION PROFESSIONNELLE (SUITE)

### Séquence des thèmes choisis

1. Documents du programme d'étude (IFP102)	2. Accès à l'intranet de l'école et au site Internet de l'Université de Sherbrooke – douze compétences en lien avec les grilles d'évaluation (IFP101)
3. Plan de cours (IFP102)	4. Gestion de classe et interventions pour les problèmes disciplinaires (IFP103)
5. Tâches de l'enseignant et rapport d'analyse de situation de travail (IFP101)	6. Exposé magistral et habiletés de communication (IFP103)
7. Autres stratégies d'enseignement (IFP101)	8. Plan de leçon (IFP102)
9. Caractéristiques de la clientèle étudiantes (IFP101)	10. Tableaux de spécifications – évaluation en aide à l'apprentissage (formative) et de reconnaissance de compétences (sommativ) (IFP103)
11. Organisation de l'école et de la commission scolaire – guide d'organisation matérielle (IFP101)	12. Bilan de l'année

c'était le cas pour l'enseignant qui s'inscrivait auparavant au certificat et dont les choix limités de cours ne répondaient pas nécessairement aux besoins du moment. Cette formule permet aussi d'axer la formation en lien avec les réalités et le contexte particulier du centre de formation professionnelle et de la rendre ainsi davantage significative.

Cette approche place aussi les nouveaux enseignants dans un contexte d'enseignement par les pairs. Elle les amène à relever le défi de lire et de s'appropriier individuellement un contenu et un langage pédagogique auxquels ils ne sont pas nécessairement familiers, de préparer ensuite un scénario d'animation et de le présenter en s'assurant de favoriser l'interaction et d'utiliser d'autres stratégies d'enseignement que l'exposé magistral. Tout un défi, j'en suis consciente! Un défi qui les amène à se dépasser et à rivaliser d'originalité pour susciter l'intérêt de leurs confrères. Et ils m'ont étonnée à plusieurs reprises! À preuve qu'il ne faut pas craindre d'exiger!

**Suzanne Genest**

Conseillère pédagogique  
Commission scolaire de la Capitale

1. ÉMOICQ : École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec

## REMERCIEMENTS

Le 1-800 PÉDAGO se veut un outil de promotion de la vie pédagogique dans les centres de formation professionnelle de la province.

À cet égard, le conseil d'administration de la CCCPFPT remercie sincèrement la Commission scolaire de la Capitale et plus particulièrement, mesdames Suzanne Genest, Francine Ferland et Françoise Martel d'avoir participé à l'enrichissement du contenu de ce numéro du 1-800 PÉDAGO.



Corporation des conseillères et  
conseillers pédagogiques en  
formation professionnelle et technique

### Chronique d'un passé oublié

Référence : Le village d'antan de Drummondville

Au 19<sup>e</sup> siècle, les jeunes filles qui choisissaient le métier d'institutrice devaient se plier à des règles bien rigides au risque de passer pour une femme aux moeurs légères et ainsi perdre leurs privilèges d'enseigner.

Voici les règles auxquelles elles devaient se soumettre :

- Vous ne devez pas vous marier pendant la durée de votre contrat.
- Vous ne devez pas être vue en compagnie d'hommes.
- Vous devez être disponible chez vous entre 8 h du soir et 6 h du matin.
- Vous ne devez pas flâner dans les lieux publics.
- Vous ne devez pas voyager à l'extérieur de la ville à moins d'une permission spéciale.
- Vous ne devez pas vous promener en voiture avec un homme à moins qu'il ne soit votre père ou votre frère.
- Vous ne devez pas fumer, ni porter de couleurs vives, ni teindre vos cheveux.
- Vous devez porter au moins deux jupons.
- Vos robes ne doivent pas être plus courtes que deux pouces au-dessus de la cheville.



# LES CARTES D'ORGANISATION D'IDÉES... ET SI VOUS DEVENIEZ PLUS INTELLIGENT ?

Il y a trois ans, j'ai assisté à un atelier de M. Gervais Sirois portant sur le cerveau et l'apprentissage. C'est au cours de cette journée de formation que les cartes d'organisation d'idées ont fait irruption dans ma vie de conseillère pédagogique. Quelle révélation! Du coup, je suis devenue une adepte! À partir de ce jour mémorable, plein de projets ont vu le jour. Voici un aperçu de cette belle aventure.

## **Une carte d'organisation d'idées qu'est-ce que c'est ?**

Une carte d'organisation d'idées est une technique graphique efficace et scientifiquement prouvée qui utilise la pensée irradiante, c'est-à-dire comment notre cerveau procède pour organiser ses pensées : il conçoit des diagrammes mettant en œuvre des mots, des images et des couleurs.

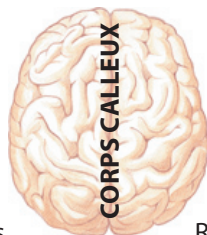
Cette technique de représentation graphique suit le fonctionnement naturel de l'esprit humain puisque la mémoire fonctionne par un processus d'activation qui se propage d'un mot à l'autre via ces liens, ce qui permet de libérer le potentiel de notre cerveau. Cette technique réunit l'ensemble des capacités propres aux deux hémisphères du cerveau puisqu'ils traitent différemment l'information comme l'illustre la figure suivante.

### **Les hémisphères gauche et droit du cerveau humain et le traitement de l'information<sup>1</sup>**

#### **HÉMISPHERE GAUCHE**

Analyse  
Séquence  
Linéarité  
Listes  
Temps  
Parole

Reconnaît : mots,  
lettres, nombres



#### **HÉMISPHERE DROIT**

Créativité  
Vue globale  
Rythme  
Couleurs  
Espace  
Contexte

Reconnaît : visages,  
lieux, objets

## **Devenir une utilisatrice des cartes d'organisation d'idées**

Rapidement, je me suis mise à appliquer cette technique dans plusieurs activités de mon travail de conseillère pédagogique. J'ai bâti des cartes représentant les apprentissages des compétences du programme d'études Intervention en sécurité incendie afin de donner une image globale de la compétence à développer.

Lors de réunions d'équipe pédagogique, je prenais mes notes sous la forme de carte. Le compte rendu se présentait alors en une seule page favorisant ma rétention de l'information.

Pour planifier mes ateliers de formation destinés aux enseignants, je construisais le déroulement dans une carte qui évoluait tout au long de mes réflexions pédagogiques.

Mes résumés de lecture et la mise sur pied de projets, je les cartographiais.

Les orientations du centre de formation ainsi que le plan de réussite se retrouvent sur deux cartes. Quels beaux documents de référence et de consultation rapide sont-ils devenus!

Résultat : plus j'utilise cette technique, plus je deviens créative. Cela amplifie mon processus de réflexion.

## **Propageons la bonne nouvelle**

Riche de mon expérience, il devenait impératif que mes enseignants découvrent cette technique.

Un jour, en discutant avec une collègue qui connaissait aussi cette technique et qui la trouvait des plus intéressantes, nous décidons de planifier ensemble un atelier de formation sur les cartes d'organisation d'idées à l'intention des enseignants de nos centres de formation professionnelle. Nous l'avons intitulé Dessine-moi l'intelligence ou les cartes d'organisation d'idées, titre inspiré du livre de Tony Buzan, le créateur de cette technique brevetée (Mind map).

Pour valider notre travail, nous avons alors décidé de faire vivre notre atelier aux conseillers pédagogiques de notre région. Nos collègues répondent à l'appel. Nos objectifs pour ce premier atelier sont doubles :

- Initier les conseillers pédagogiques à cette technique et voir les transferts possibles dans leur pratique.
- S'assurer de sa pertinence pour les enseignants.

Leurs réactions ont été très positives et encourageantes. C'est ainsi, avec mon atelier sous le bras, que je suis partie former mon monde.

À ce jour, plusieurs enseignants de divers programmes d'études de ma commission scolaire ont reçu la formation. Des enseignants de l'éducation des adultes, des directions et des directions jointes ont aussi assisté à mon atelier.

Tous sont d'avis que cette technique s'adresse à toutes et à tous et qu'elle s'applique à une multitude de situations.

## **Une expérience pour initier des élèves à cette technique**

Au cours de l'année scolaire 2004-2005, des enseignants de mon centre s'inquiétaient du niveau de stress élevé de certains

## LES CARTES D'ORGANISATION D'IDÉES... ET SI VOUS DEVENIEZ PLUS INTELLIGENT ? (SUITE)

élèves lors des évaluations et du fait que la plupart des élèves ne prenaient pas beaucoup de notes.

Pour pallier cette situation, une enseignante et moi décidons d'élaborer deux capsules de deux heures pour aider les élèves à apprendre à apprendre. Le projet est validé par l'ensemble des enseignants du centre et est accepté par la direction du centre.

Bien entendu, la première capsule donnée à 24 élèves en difficulté d'apprentissage a consisté en une formation sur les cartes d'organisation d'idées afin de leur donner une méthode efficace pour la prise de notes et pour l'étude à la maison.

Par la suite, la deuxième capsule a abordé la gestion du stress en situation d'évaluation. Diverses techniques de visualisation et de relaxation leur ont alors été enseignées par l'enseignante experte en la matière.

Après la première capsule, des élèves ont continué à utiliser cette technique et ils nous ont dit être mieux organisés et structurés, ce qui facilite grandement leur étude et la révision de la matière et les sécurise au moment de la passation des épreuves.

Après un retour réflexif sur cette expérimentation, voici ce que les enseignants décidèrent : tous les élèves, l'an prochain, doivent bénéficier de cette formation et ce, au début de leur formation.

Cette année, en septembre, ce sont six enseignants qui ont donné la formation aux six groupes d'élèves. J'ai outillé ces enseignants pour donner l'atelier.

Nous sommes fiers de cette initiative et nous allons la poursuivre l'an prochain. Pour inciter le plus grand nombre d'élèves à intégrer cette pratique dans leur métier d'élève, plusieurs enseignants demandent de remettre des travaux sous la forme de cartes.

Et si vous aviez le goût d'utiliser les cartes d'organisation d'idées.

À vous de cartographier votre monde!

**Annie Roberge**

Conseillère pédagogique

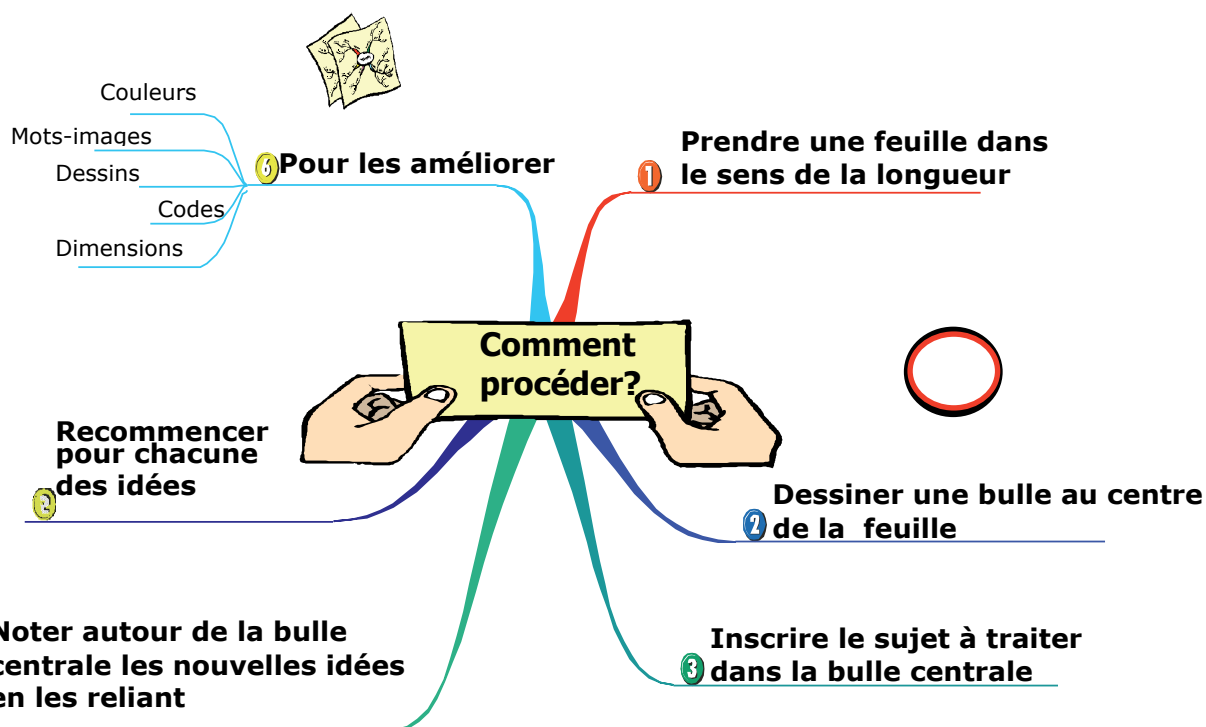
Institut de Protection contre les Incendies du Québec

Commission scolaire de Laval

1. SOUSA, David A. *Un cerveau pour apprendre*, Éditions Chenelière/McGraw-Hill, p. 182.
2. BUZAN, Tony et Barry. *Dessine-moi l'intelligence*, Éditions d'Organisation.
3. MARGULIES, Nancy. *Les cartes d'organisation d'idées*, Chenelière Éducation.

La carte ci-dessous a été réalisée avec le logiciel *MindManager* que vous pouvez télécharger en version d'essai à l'adresse : <http://www.mmdfrance.fr/mindmanager>. Depuis peu, l'entreprise québécoise DeMarque distribue le logiciel *Inspiration* disponible à l'adresse : <http://www.demarque.com/demarque/francais/boutique/visualiser.asp?numero=49>.

**Et si vous aviez le goût d'utiliser les cartes d'organisation d'idées? Pour savoir comment procéder, voici ma carte**



# L'ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES OU ÊTRE ÉVALUÉ POUR MIEUX APPRENDRE

Le 28 octobre 2003, M. Pierre Reid, ministre de l'Éducation, lançait la *Politique d'évaluation des apprentissages*<sup>1</sup>. Sur le thème «Être évalué pour mieux apprendre», la Politique se veut une orientation essentielle du Ministère pour toutes celles et tous ceux qui interviennent en évaluation des apprentissages. Au premier chef, elle vient guider les actions du personnel enseignant en évaluation des apprentissages et se veut un levier, au même titre que les programmes d'études, pour la réussite de tous les élèves.

Reflète d'un large consensus, la Politique présente une vision unifiée de l'évaluation des apprentissages pour la formation professionnelle, la formation générale des jeunes et la formation générale des adultes. Elle s'inspire des avancées réalisées par les milieux scolaires en matière d'évaluation des apprentissages ainsi que des résultats de la recherche dans ce domaine. Elle s'inscrit dans une approche d'élaboration de programmes par compétences et dans un paradigme où les programmes sont centrés sur ce que l'élève doit savoir pour «agir» efficacement dans des situations complexes plutôt que sur ce que l'enseignant doit enseigner.

Dans un tel contexte, l'évaluation est le processus qui consiste à porter un jugement sur les apprentissages, à partir de données recueillies, analysées et interprétées, en vue de décisions pédagogiques et administratives.

## **Les valeurs et les orientations de l'évaluation**

Tout d'abord, le consensus s'est établi autour des valeurs fondamentales que sont la justice, l'égalité et l'équité; des valeurs instrumentales de cohérence, de rigueur et de transparence s'ajoutent aux premières. Ces valeurs constituent une assise aux pratiques de toutes celles et de tous ceux qui interviennent en évaluation des apprentissages. Quant aux orientations, elles fournissent des repères qui guident les intervenants dans l'exercice de leurs responsabilités respectives. Parmi les dix orientations proposées, celles qui portent sur le jugement professionnel de l'enseignante ou de l'enseignant, l'évaluation intégrée à l'apprentissage et l'évaluation conforme aux programmes d'études occupent une place centrale.

## **Les fonctions et le processus relatifs à l'évaluation**

La *Politique d'évaluation des apprentissages* reconnaît que l'évaluation a deux fonctions principales, soit l'aide à l'apprentissage et la reconnaissance des compétences. L'évaluation en aide à l'apprentissage, qui s'apparente à l'évaluation formative, propose d'évaluer l'élève tout au long de la formation pour l'aider à progresser et éviter ainsi les retards qui pourraient entraîner des échecs, faisant ainsi de l'évaluation une mesure préventive.

Par des observations à des moments clés de l'acquisition de la compétence, l'enseignante ou l'enseignant peut réagir selon les forces ou les difficultés de l'élève et ainsi réguler son enseignement selon les besoins. De plus, l'élève est amené à jouer un rôle actif et réflexif dans son évaluation, soit par l'autoévaluation ou par la coévaluation, puisqu'on l'amène à développer un esprit critique par rapport à ses réalisations et prendre progressivement en charge ses propres apprentissages. En fait, l'élève n'apprend pas pour être évalué, il est évalué pour mieux apprendre.

Quant à l'évaluation en vue de la reconnaissance des compétences, elle vise à vérifier si le niveau attendu de développement des compétences est atteint, au seuil d'entrée sur le marché du travail. L'évaluation se fait à partir de tâches significatives qui reflètent le plus possible le contexte réel d'une situation de travail et qui intègrent toutes les dimensions importantes qui la composent. La neuvième orientation de la Politique précise que l'évaluation en vue de la sanction des études doit rendre compte de l'acquisition des compétences et ainsi garantir la valeur sociale des titres officiels.

En résumé, évaluer des apprentissages est un acte professionnel qui amène l'enseignante ou l'enseignant à porter un jugement sur les compétences acquises par l'élève et sur les savoirs qui sont en relation avec la compétence, et ce, en vue de prendre des décisions et d'agir. L'évaluation des apprentissages est un processus complexe qui comprend plusieurs étapes : la planification, la prise de l'information et son interprétation, le jugement et la décision. Ce rôle appartient à l'enseignant, dont le jugement professionnel est essentiel. Selon M<sup>me</sup> Marie-Françoise Legendre, «le jugement professionnel de l'enseignant et de l'enseignante prend appui sur la compétence à observer en situation. Toutefois, observer ce n'est pas recueillir passivement des éléments d'informations, c'est produire des observations, les organiser de manière active et les interpréter à partir du cadre de référence de l'observateur.»<sup>2</sup>

## **Un cadre de référence pour la formation professionnelle**

Pour soutenir la mise en œuvre de la Politique d'évaluation des apprentissages, le Ministère a mis à la disposition de la formation professionnelle en avril 2005, un *Cadre de référence sur la planification des activités d'apprentissage et d'évaluation*<sup>3</sup>. Ce document s'adresse principalement aux enseignants et aux autres personnes responsables de la mise en œuvre des programmes d'études. Il a pour but de les orienter dans la planification des activités d'apprentissage et de les aider dans leurs pratiques évaluatives en leur proposant des balises qui pourront orienter leurs actions.

# L'ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES OU ÊTRE ÉVALUÉ POUR MIEUX APPRENDRE

Le modèle de planification pédagogique proposé dans le cadre de référence se base sur les phases d'acquisition de la compétence : exploration, apprentissage de base, intégration-entraînement, transfert et enrichissement. Cette logique d'acquisition est celle de l'élève et l'enseignante ou l'enseignant les reprend dans sa planification pour s'assurer de bien accompagner l'élève dans sa démarche. Le *Cadre de référence* propose aussi dans ses annexes plusieurs modèles d'instruments d'évaluation en aide à l'apprentissage.

La conception de la planification pédagogique et de l'évaluation des apprentissages présentée par le *Cadre de référence* est conforme aux exigences des programmes d'études et à la Politique d'évaluation des apprentissages. De plus, la vidéo *J'suis du métier* permet de voir en action comment s'intègrent les activités d'apprentissage et d'évaluation en un tout harmonieux.

## La formation d'agents multiplicateurs<sup>4</sup>

Toujours dans son plan de mise en œuvre, le Ministère s'est engagé à contribuer à la formation des milieux scolaires. Pour ce faire, des agents multiplicateurs de toutes les régions du Québec ont reçu une première formation en 2005 et leur travail devrait permettre de former et d'accompagner leur milieu respectif au regard de la planification pédagogique et de l'évaluation des apprentissages en formation professionnelle en conformité avec la Politique et le *Cadre de référence*. Une deuxième session de formation prévue pour avril 2006 portera sur la problématique de l'exercice du jugement professionnel par l'enseignant. L'élaboration des normes et modalités d'évaluation des apprentissages que chaque centre de formation professionnelle doit élaborer conformément à la Loi sur l'instruction publique sera aussi abordée lors de cette session.

Les agents multiplicateurs formés par le Ministère devraient s'associer en première ligne à leurs collègues conseillers pédagogiques pour que s'établisse une synergie régionale et locale pour mettre en valeur la qualité de la formation, de l'évaluation et de la reconnaissance des compétences en formation professionnelle. Les commissions scolaires qui ont accepté de déléguer des multiplicateurs se sont engagées à les libérer de six à huit jours annuellement jusqu'en 2007. Les directions régionales sont aussi en appui dans le dossier et plusieurs régions sont déjà engagées dans la mise en œuvre de la Politique.

## Conclusion

La vision ministérielle présentée dans la *Politique d'évaluation des apprentissages* et soutenue dans le *Cadre de référence sur la planification des activités d'apprentissage et d'évaluation* inscrit l'évaluation au cœur des apprentissages. Intégrée à l'ensemble du processus d'apprentissage, elle est utilisée pour aider l'élève à apprendre et à réussir et pour permettre à l'enseignant d'ajuster ses interventions pédagogiques en conséquence.

**Carolle Tremblay**

Conseillère pédagogique

Responsable de la formation des agents multiplicateurs  
Commission scolaire des Laurentides

1. Vous pouvez télécharger la *Politique d'évaluation des apprentissages* à l'adresse suivante : <http://www.mels.gouv.qc.ca/lancement/pea>
2. Legendre, Marie-Françoise. (2001). *L'évaluation : un sens à trouver*, [En ligne] <http://www.viepedagogique.gouv.qc.ca>
3. Vous pouvez télécharger le *Cadre de référence* sur la planification des activités d'apprentissage et d'évaluation, la vidéo *J'suis du métier* ainsi que des exemples d'instruments d'évaluation en aide à l'apprentissage à l'adresse suivante : <http://www.inforoutefpt.org/documents/crpf>
4. Vous pouvez consulter la liste des multiplicateurs pour l'ensemble du Québec à l'adresse suivante : <http://www.inforoutefpt.org/cccpfpt>

## PROJET PILOTE POUR L'ÉLABORATION D'ACTIVITÉS D'ÉVALUATION FORMELLE EN AIDE À L'APPRENTISSAGE

Le 17 juin dernier se tenait à Sainte-Foy la 16<sup>e</sup> rencontre annuelle de concertation BIM-FP de la Société GRICS, Banque d'instruments de mesure. D'une part, cette rencontre permet à tous les participants de faire le point sur le développement d'épreuves, en plus de fixer des priorités pour l'année suivante. D'autre part, on y aborde différents thèmes touchant les préoccupations du milieu.



apprentissage telle que véhiculée dans la *Politique d'évaluation des apprentissages* et dans le *Cadre de référence sur la planification des activités d'apprentissage et d'évaluation*.

Cette année, M<sup>me</sup> Carolle Tremblay, conseillère pédagogique à la Commission scolaire des Laurentides et personne-ressource au MELS a présenté une vision commune de l'évaluation des

À la suite de la présentation de M<sup>me</sup> Tremblay, l'équipe BIM a profité de l'occasion pour présenter aux participants une proposition de projet pilote pour l'année 2005-2006, concernant la planification et l'élaboration d'activités d'évaluation en aide à l'apprentissage. Voici donc le projet pilote qui a été présenté à la dernière rencontre BIM-FP et qui sera amorcé cette année.

# PROJET PILOTE POUR L'ÉLABORATION D'ACTIVITÉS D'ÉVALUATION FORMELLE EN AIDE À L'APPRENTISSAGE (SUITE)

## **Contenu actuel de la banque BIM-FP**

Actuellement, les épreuves qu'on trouve dans la banque d'instruments de mesure en formation professionnelle constituent des activités d'évaluation formelle pour la sanction. Ces différentes épreuves de types pratique, théorique ou de participation permettent d'attester l'acquisition de la compétence d'un étudiant dans un contexte de certification.

## **Constat**

La nouvelle *Politique d'évaluation des apprentissages* reconnaît deux fonctions importantes à l'évaluation : l'aide à l'apprentissage et la reconnaissance des compétences. Dans sa fonction d'aide à l'apprentissage, il importe que l'évaluation s'appuie sur une instrumentation appropriée et qu'elle respecte une certaine rigueur.

« Il y a lieu de se rendre compte du danger d'exprimer un jugement porté sans assises et sans données pertinentes. L'évaluation requiert de la rigueur, une argumentation en fonction de critères déterminés et l'impartialité dans les jugements portés. » (*Cadre de référence sur la planification des activités d'apprentissage et d'évaluation*, p. 30)

Les activités d'évaluation en aide à l'apprentissage doivent correspondre aux critères de performance du programme et être planifiées en début de formation.

L'évaluation en aide à l'apprentissage favorise de nouvelles pratiques évaluatives telles l'autoévaluation et l'évaluation par les pairs ainsi qu'une variété d'instruments pour la prise d'information (grille d'observation, liste de vérification, journal de bord, portfolio, etc.).

## **Proposition d'un projet pilote**

Cette année, l'équipe BIM propose d'accompagner une équipe de travail dans la planification et l'élaboration d'activités d'évaluation formelle en cours d'apprentissage pour un programme en particulier. Cette équipe sera composée d'un à deux conseillers pédagogiques, d'un conseiller de BIM-FP, de trois à cinq enseignants provenant d'un même programme et d'une personne-ressource de la DGFPT.

## **Démarche d'élaboration et modalités de travail**

La durée du projet sera de cinq à sept jours, répartis comme suit dans la même année scolaire.

### **A. La planification**

Première rencontre : 1 jour et demi

Animation par le conseiller de BIM-FP sur le concept d'évaluation en aide à l'apprentissage.

### **B. L'élaboration**

Deuxième rencontre : 2 jours pour l'élaboration d'instruments d'évaluation en aide à l'apprentissage (présence des enseignants, des conseillers pédagogiques et du conseiller de BIM-FP).

Travail individuel : Selon les besoins et selon l'ampleur du projet, les enseignants pourront être libérés pendant 1 à 2 jours supplémentaires pour la rédaction des contenus.

### **C. La mise à l'essai et la révision**

Mise à l'essai des instruments d'évaluation dans le milieu (les enseignants et les conseillers pédagogiques)

Troisième rencontre : 1 jour et demi

Retour sur la mise à l'essai afin d'apporter les corrections appropriées (présence des enseignants, des conseillers pédagogiques et du conseiller de BIM-FP).

### **D. La diffusion**

Par la suite, ces activités d'évaluation en aide à l'apprentissage seront insérées dans la banque BIM et pourront servir de modèles pour l'élaboration d'autres activités dans d'autres programmes.

Un rapport sur les résultats de ces travaux sera présenté lors de la rencontre annuelle de BIM-FP en juin 2006. Si vous désirez obtenir plus d'information sur le sujet, vous pouvez me joindre aux coordonnées ci-dessous.

**Yves Groulx**

Banque d'instruments de mesure (BIM)  
(514) 251-3700, poste 3887.



>> **Le coffre à outils technologiques et pédagogiques des enseignants de la FP au Québec**

Le RÉCIT-FP a pour mandat de favoriser le développement de compétences chez les enseignants et les étudiants de la FP par l'utilisation pédagogique des TIC (technologies de l'information et des communications).

Ce mandat comporte cinq volets :

- 1- Soutenir des **projets** qui intègrent les technologies de l'information et des communications (TIC)
- 2- Organiser et offrir de la **formation** en lien avec les TIC
- 3- Mettre à jour et diffuser de l'**information** en lien avec les TIC
- 4- Assurer une **veille technologique** de qualité
- 5- Favoriser une **culture de réseau** entre les intervenants de la formation professionnelle

**Pour être au courant des nouveautés, inscrivez-vous au bulletin de nouvelles du RÉCIT-FP:**  
[www.recitfp.qc.ca/bulletin.php3](http://www.recitfp.qc.ca/bulletin.php3)

>> **Résumé des nouveautés**

- ▶ Nouvelle version du portail **www.ticfp.qc.ca**, gratuit pour tous les enseignants de la FP
- ▶ **«L'Armoire à médicaments»** pour supporter l'apprentissage de la pharmacothérapie: <http://recit.csdhr.qc.ca/pharmacotherapie>
- ▶ **www.ressourcesemploi.qc.ca**, une adresse à retenir pour les modules de recherche d'emploi
- ▶ L'AQPPDT et l'AQPSE choisissent les **Sites partenaires FP** comme vitrine Internet. Plus de détails sur : [www.recitfp.qc.ca](http://www.recitfp.qc.ca) dans la section «Projets».

>> **En développement**

- ▶ Nouvelle formation sur la **recherche Internet et l'évaluation de l'information**
- ▶ **Études de cas vidéo** sur les principes de déplacements sécuritaires des bénéficiaires
- ▶ Analyse des besoins pour un système de **portfolio numérique** en FP
- ▶ Expérimentation de plateformes synchrones de **formation à distance**
- ▶ **Plan d'intervention TIC** pour les CFP

Stéphane Dubé, conseiller pédagogique (secteur francophone)  
(450) 359-6411 poste 2258 [dubes@csdhr.qc.ca](mailto:dubes@csdhr.qc.ca)

Patrick Morrier, conseiller pédagogique (secteur anglophone)  
(450) 359-6411 poste 2254 [morrierp@csdhr.qc.ca](mailto:morrierp@csdhr.qc.ca)



Corporation des conseillères et  
conseillers pédagogiques en  
formation professionnelle et technique

*Quand compétence rime avec je pense!*

*Les membres du conseil d'administration et les  
conseillers pédagogiques  
de la région des Laurentides  
vous invitent au prochain colloque annuel qui  
aura lieu les 29, 30 et 31 mars 2006  
au magnifique*



MANOIR  
SAINT-SAUVEUR

VILLÉGIATURE, SPA, CONGRÈS  
246, CHEMIN DU LAC MILLETTE  
SAINT-SAUVEUR-DES-MONTS

*Inscrivez ces dates à votre agenda,  
nous vous attendons en grand nombre!*



Corporation des conseillères et  
conseillers pédagogiques en  
formation professionnelle et technique

Le sondage effectué en 2002 visant à actualiser le portrait des conseillères et conseillers pédagogiques en formation professionnelle mentionnait que près de 30% des répondants poursuivaient ou avaient poursuivi des études supérieures de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycle. La Corporation des conseillères et conseillers pédagogiques est à la recherche de ces personnes qui, tout en travaillant en formation professionnelle, font de la recherche et rédigent des essais, des mémoires ou des thèses. La CCCPFPT désire publier pour sa deuxième édition 2005-2006 du 1-800 PÉDAGO un numéro spécial sur la

## RECHERCHE EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Si vous êtes une de ces personnes ou si vous connaissez une de ces personnes, veuillez compléter le formulaire ci-joint.

### ***Proposition d'un projet pilote***

Inscrire les coordonnées complètes au travail de la personne qui réfère

Nom et prénom : \_\_\_\_\_ Commission scolaire : \_\_\_\_\_  
Fonction : \_\_\_\_\_ Établissement : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_  
Code postal : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_  
Téléphone : \_\_\_\_\_ Télécopieur : \_\_\_\_\_

### ***Identification de la personne qui a rédigé l'essai, le mémoire, la thèse***

Inscrire les coordonnées complètes au travail de la personne qui a rédigé l'essai, le mémoire ou la thèse

Nom et prénom : \_\_\_\_\_ Commission scolaire : \_\_\_\_\_  
Fonction : \_\_\_\_\_ Établissement : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_  
Code postal : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_  
Téléphone : \_\_\_\_\_ Télécopieur : \_\_\_\_\_

### ***Description de la recherche***

Essai       Mémoire       Thèse

Titre : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Date de publication : \_\_\_\_\_ Université : \_\_\_\_\_

