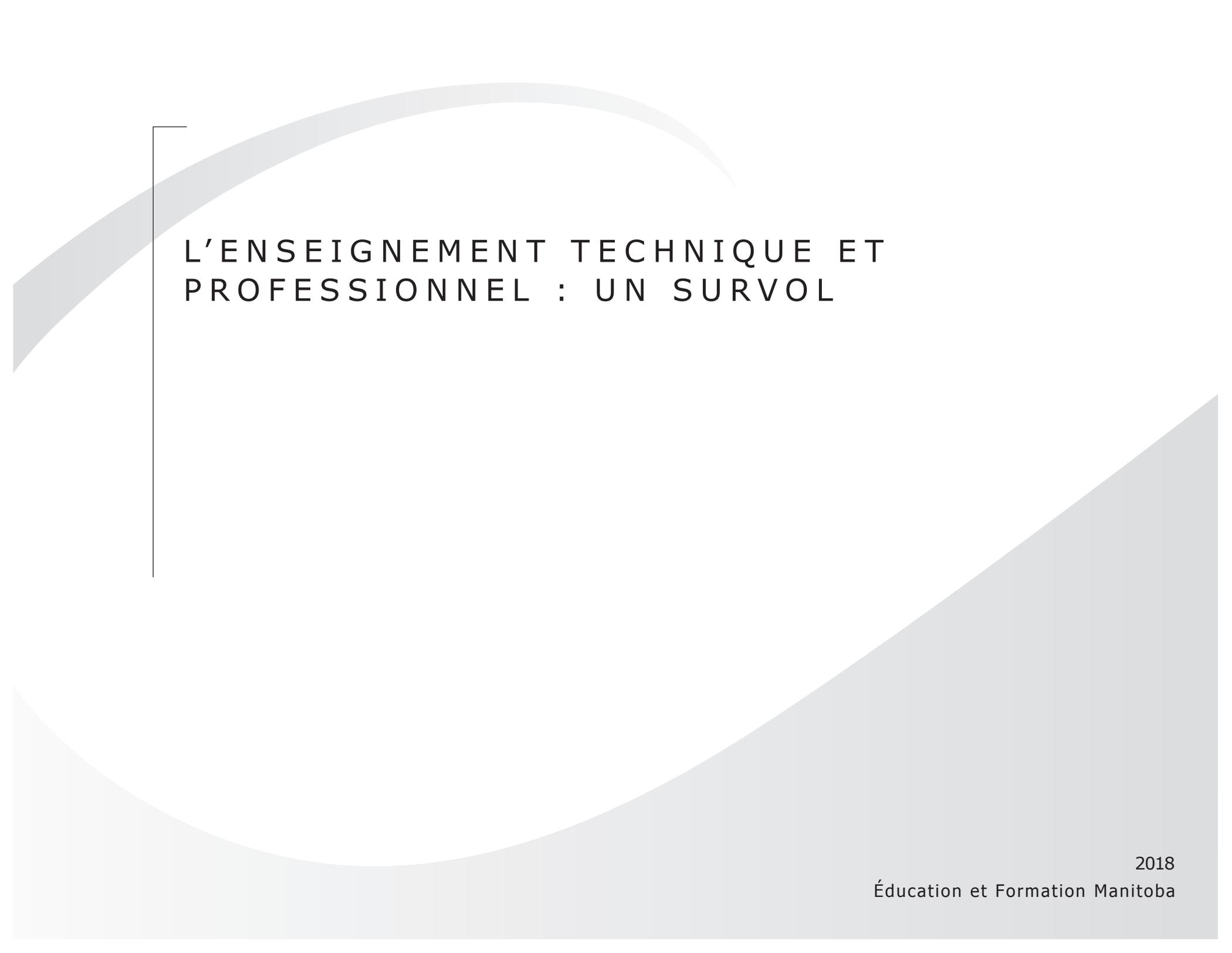




# **L'enseignement technique et professionnel : un survol**





L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET  
PROFESSIONNEL : UN SURVOL

Données de catalogage avant publication – Éducation et Formation Manitoba

L'enseignement technique et professionnel : un survol. [ressource électronique]

Comprend des références bibliographiques.  
ISBN : 978-0-7711-5655-7 (PDF)

1. Formation professionnelle – Manitoba.
  2. Enseignement technique – Manitoba.
  3. Technologie – Étude et enseignement (Secondaire) – Manitoba.
  4. Enseignement professionnel – Manitoba.
- I. Manitoba. Éducation et Formation Manitoba.  
607.12712

Tous droits réservés © 2018, le gouvernement du Manitoba représenté par le ministre de l'Éducation et de la Formation.

Éducation et Formation Manitoba  
Bureau de l'éducation française  
Winnipeg (Manitoba) Canada

Tous les efforts ont été faits pour mentionner les sources aux lecteurs et pour respecter la Loi sur le droit d'auteur. Dans le cas où il se serait produit des erreurs ou des omissions, prière d'en aviser Éducation et Formation Manitoba pour qu'elles soient rectifiées dans une édition future.

Les sites Web mentionnés dans ce document pourraient faire l'objet de changement sans préavis. Les enseignants devraient vérifier et évaluer les sites Web et les ressources en ligne avant de les recommander aux élèves.

La version électronique de ce document est affichée sur le site Web du ministère de l'Éducation et de la Formation du Manitoba au [http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/ped/etech/etp\\_survol/index.html](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/ped/etech/etp_survol/index.html).  
Veuillez noter que le Ministère pourrait apporter des changements à la version en ligne.

*This document is available in English.*

Dans le présent document, les mots de genre masculin appliqués aux personnes désignent les femmes et les hommes.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Remerciements</b>	v	<b>Articulation</b>	12
<b>Introduction</b>	3	Agrément des programmes	13
Vision	3	Apprentissage Manitoba : niveau 1	14
Buts	3	Domaines autres que les domaines d'apprentissage	14
<b>Initiative en matière d'enseignement technique et professionnel</b>	4	<b>Évaluation et communication des résultats</b>	14
<b>Revitalisation et révision curriculaire de l'enseignement technique et professionnel</b>	5	Évaluation et reconnaissance des acquis/ Processus de reconnaissance des acquis	15
<b>Programme d'études technologiques</b>	5	<b>Sécurité</b>	16
Programme d'apprentissage au secondaire	6	Résultats d'apprentissage liés à la sécurité	16
<b>Cadres curriculaires et mise en œuvre</b>	6	<b>Compétences relatives à l'employabilité, compétences essentielles et développement de carrière</b>	17
Volets du curriculum de l'enseignement technique et professionnel	6	<i>Compétences relatives à l'employabilité 2000+</i>	18
Mise en œuvre	7	Compétences de base	19
9 <sup>e</sup> année : Éveil	7	Compétences personnelles en gestion	19
10 <sup>e</sup> année : Exploration	7	Compétences pour le travail d'équipe	19
11 <sup>e</sup> année : Spécialisation	8	<b>Compétences essentielles</b>	20
12 <sup>e</sup> année : Transition	8	<b>Développement durable et enseignement technique et professionnel</b>	21
Cadres manitobains des résultats d'apprentissage	8	Contexte pour l'éducation au développement durable	22
Buts des cours	8	Avantages de l'éducation au développement durable pour le programme de l'enseignement technique et professionnel	23
Résultats d'apprentissage	9	<b>Références</b>	25
Résultats d'apprentissage généraux	9		
Exemples de buts et de résultats d'apprentissage généraux	10		
Résultats d'apprentissage spécifiques	11		
Références aux objectifs et aux tâches d'Apprentissage Manitoba et du programme du Sceau rouge	12		



## REMERCIEMENTS

Éducation et Formation Manitoba tient à remercier les personnes suivantes d'avoir contribué à la production du document intitulé *L'enseignement technique et professionnel : un survol*.

<b>Personnel d'Éducation et Formation Manitoba</b>	Carole Bilyk Gestionnaire de projet	Direction de l'enseignement, des programmes d'études et de l'évaluation
	Louise Boissonneault Coordonnatrice	Services de production de documents, Direction des ressources éducatives
	Dino Di Fabrizio Chef de projet	Direction de l'enseignement, des programmes d'études et de l'évaluation
	John Finch Coordonnateur	Section du soutien à l'apprentissage et des technologies, Direction de l'enseignement, des programmes d'études et de l'évaluation
	Kris Grapentine Opérateur en éditique	Services de production de documents, Direction des ressources éducatives
	Gilles Landry Chef de projet	Section du soutien à l'apprentissage et des technologies, Direction de l'enseignement, des programmes d'études et de l'évaluation
	Dan Lemieux Conseiller	Section du soutien à l'apprentissage et des technologies, Direction de l'enseignement, des programmes d'études et de l'évaluation
	Peter Narth Coordonnateur	Section du soutien à l'apprentissage et des technologies, Direction de l'enseignement, des programmes d'études et de l'évaluation
	Ken Nimchuk Conseiller	Section du soutien à l'apprentissage et des technologies, Direction de l'enseignement, des programmes d'études et de l'évaluation
	Kim Poirier Conseillère	Section du soutien à l'apprentissage et des technologies, Direction de l'enseignement, des programmes d'études et de l'évaluation
	Marjorie Poor Éditrice des publications	Services de production de documents, Direction des ressources éducatives
Annette Risi Opératrice en éditique	Bureau de l'éducation française	





L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL : UN SURVOL

## Introduction

### Vision

Nous vivons présentement dans une économie mondiale concurrentielle, fondée sur le savoir et caractérisée par les progrès technologiques. Pour préparer les jeunes du Manitoba à fonctionner, à être concurrentiels et à exceller au 21<sup>e</sup> siècle, il est essentiel de leur offrir des possibilités d'éducation et de formation qui sont actualisées, motivantes et adaptées aux besoins du marché du travail. L'enseignement technique et professionnel a pour but de fournir aux élèves les habiletés et les connaissances qui faciliteront une transition réussie vers le marché du travail, les possibilités d'apprentissage, les études postsecondaires et la vie quotidienne.

Le Manitoba et le Canada continuent de connaître une pénurie de travailleurs qualifiés dans les métiers spécialisés. Cette situation sera intensifiée par le vieillissement de la main-d'œuvre et le nombre insuffisant de jeunes entamant une carrière dans les métiers et la technologie. Au Manitoba, l'enseignement technique et professionnel sert à atténuer la pénurie de travailleurs qualifiés et à encourager les élèves à explorer des options de carrière dans les domaines des métiers et de la technologie. L'enseignement technique et professionnel permet aux élèves d'appliquer leur apprentissage, en adoptant une démarche interdisciplinaire qui fait appel aux compétences transversales tout en réutilisant des connaissances antérieures tirées de leurs propres expériences. Un cadre axé sur les habiletés en fonction des résultats d'apprentissage procure l'occasion aux élèves d'utiliser leurs connaissances antérieures et de les faire reconnaître, qu'elles résultent d'une formation structurée ou informelle.

### Buts

Les élèves qui apprennent dans un environnement calqué sur le milieu de travail acquièrent non seulement les habiletés liées au métier mais aussi :

- les compétences relatives à l'employabilité qui sont nécessaires pour réussir sa transition de l'école au travail;
- une compréhension du développement et de la planification de carrière;
- une compréhension de l'importance d'être un apprenant autonome tout au long de sa vie pour s'adapter aux besoins futurs en matière de connaissances et de compétences;
- une sensibilisation relativement à la sécurité à l'école, au travail et à la maison;
- une sensibilisation au développement durable dans la mesure où il agit sur le métier spécialisé en particulier et sur la société dans son ensemble.

Au cours des dernières années, des apports pédagogiques importants ont découlé de l'enseignement technique et professionnel, notamment :

- l'apprentissage axé sur la résolution de problèmes;
- l'apprentissage et l'enseignement coopératifs et autodirigés;
- l'évaluation des compétences acquises selon un continuum;
- l'apprentissage en contexte;
- l'intégration de l'apprentissage et de l'enseignement tant scolaires que professionnels;
- le développement méthodique et ciblé des compétences relatives à l'employabilité et des compétences essentielles liées au travail.

Pour demeurer pertinents et novateurs, les enseignants de l'enseignement technique et professionnel doivent examiner les nouvelles tendances dans le domaine de l'éducation et les incorporer dans leurs pratiques pédagogiques. Les méthodes d'enseignement par la résolution de problèmes et le questionnement ainsi que l'enseignement fondé sur la facilitation fournissent aux élèves la possibilité d'acquérir des connaissances et d'y intégrer leurs expériences personnelles pour constituer des expériences d'apprentissage **motivantes et enrichissantes**.

Le renouveau curriculaire de l'enseignement technique et professionnel doit soutenir l'exploration, l'articulation et la mobilité. Un modèle curriculaire souple qui permet aux élèves d'accéder à l'enseignement technique et professionnel offre à un plus grand nombre d'entre eux l'occasion d'élargir l'ensemble de leurs connaissances et leurs habiletés, d'explorer une variété croissante de choix de carrière et d'y avoir accès. Ces changements et ces défis ont des incidences importantes sur les élèves, les enseignants, les administrateurs et le public, et ils établissent clairement le besoin d'un nouveau modèle curriculaire souple et réactif.

## Initiative en matière d'enseignement technique et professionnel

Le gouvernement du Manitoba a reconnu le besoin pressant de répondre aux changements socioéconomiques et aux besoins du marché du travail, et de faire en sorte que les jeunes Manitobains aient la capacité de faire face à la concurrence dans une économie mondiale. C'est ainsi qu'il a mis en œuvre l'Initiative en matière d'enseignement

technique et professionnel en 2004 dans le but d'offrir à la population manitobaine un ensemble complet de possibilités de formation technique et professionnelle qui sont accessibles à tous, sans discontinuité entre les différents niveaux scolaires et axées sur les besoins du marché du travail.

Le mandat de l'initiative se fondait sur six piliers d'action conçus pour revitaliser l'enseignement technique et professionnel au Manitoba :

1. améliorer l'image des carrières techniques et professionnelles;
2. faire mieux connaître les programmes de formation technique et professionnelle;
3. assurer la pertinence des programmes par rapport aux besoins du marché du travail;
4. faciliter l'articulation des programmes entre les écoles secondaires et les collèges;
5. élaborer des stratégies visant à remédier à la pénurie d'enseignants de programmes techniques et professionnels, et à actualiser les connaissances professionnelles de ces enseignants;
6. accroître le financement destiné à moderniser l'équipement utilisé pour l'enseignement technique et professionnel.

À partir de ces piliers d'action, l'initiative visait l'élaboration d'une approche à l'enseignement des métiers spécialisés qui soit articulé et axé sur les résultats et qui mène à une hausse du taux d'inscription aux programmes d'enseignement technique et professionnel, à l'augmentation du taux d'obtention de diplôme et du

taux de transition des élèves de l'école secondaire vers des programmes de formation technique et professionnelle ainsi qu'à l'accroissement de l'emploi dans les carrières techniques et professionnelles.

En 2012, la Section de l'éducation technique et professionnelle, une section permanente au sein de la Direction de l'enseignement, des programmes d'études et de l'évaluation du ministère de l'Éducation et de la Formation du Manitoba a été créé. La Section a pris en charge les responsabilités qui tombaient sous le mandat de l'initiative.

## Revitalisation et révision curriculaire de l'enseignement technique et professionnel

Deux objectifs principaux guident la revitalisation curriculaire :

1. L'examen et la révision des cadres curriculaires d'apprentissage de l'enseignement technique et professionnel existants pour qu'ils conservent leur actualité, stimulent les apprenants et répondent aux besoins du marché du travail et l'élaboration, le cas échéant, de nouveaux programmes. Ce processus a demandé une concertation étroite avec l'industrie, le milieu des affaires et les syndicats en vue d'assurer que les cadres répondent aux buts fixés. À toutes les étapes du processus, l'intégration d'approches et de technologies novatrices dans les programmes a été une considération importante.

2. La facilitation des échanges et des processus nécessaires pour accroître la mobilité et l'articulation des programmes entre tous les niveaux du système d'éducation du Manitoba.

Des cours et des cadres des résultats d'apprentissage sont en phase de révision, d'élaboration ou d'élimination dans le cadre d'un processus de révision curriculaire comportant l'apport de parties concernées. L'intention est de favoriser l'actualité et la pertinence des cadres des résultats d'apprentissage en regard des normes de l'industrie et de répondre aux besoins actuels du marché du travail manitobain. Les besoins actuels en main-d'œuvre, la concurrence à l'échelle mondiale et le besoin de programmes et de cours s'intégrant harmonieusement dans le parcours éducatif souhaité sont autant de facteurs qui ont pesé dans le processus.

Dans le souci de faciliter l'interactivité et de favoriser une réponse rapide et continue aux changements, les cadres curriculaires sont publiés dans Internet et non sur papier.

## Programme d'études technologiques au secondaire

Pour terminer avec succès **un programme d'études technologiques au secondaire**, les élèves doivent répondre aux exigences d'obtention d'un diplôme établies par Éducation et Formation Manitoba et accumuler un minimum de huit crédits dans le cadre d'un regroupement approuvé de cours d'enseignement technique.

Le financement par unité de crédits encourage les écoles à offrir, outre les cours faisant partie d'un regroupement

particulier, des cours provenant de divers regroupements de matières relevant de l'enseignement professionnel. De ce fait, le programme d'études technologiques au secondaire peut être adapté à la situation et aux besoins locaux. Les écoles ont également la possibilité de proposer des cours d'études technologiques élaborés à l'échelle locale en suivant un processus déterminé par Éducation et Formation Manitoba.

### Programme d'apprentissage au secondaire

Le programme d'apprentissage au secondaire relève du Programme d'études technologiques au secondaire. Au Manitoba, Apprentissage Manitoba administre la formation en apprentissage, y compris le programme d'apprentissage au secondaire. La formation en apprentissage comporte une relation de formation professionnelle entre un apprenant (l'apprenti), un employeur et Apprentissage Manitoba. L'employeur embauche un apprenti pour répondre à un besoin existant ou pressenti. Un contrat d'apprentissage est alors conclu entre l'employeur, l'apprenti et Apprentissage Manitoba. Le programme d'apprentissage au secondaire offre à l'apprenti la possibilité d'accumuler jusqu'à huit crédits en vue de l'obtention de son diplôme.

Dans certains cas, dans le cadre d'un programme agréé d'apprentissage au secondaire, les élèves qui satisfont à toutes les exigences du programme d'études technologiques au secondaire et du programme d'apprentissage au secondaire pourraient, à l'obtention de leur diplôme, avoir accumulé le nombre d'heures correspondant au premier niveau de formation d'apprenti. Le site Web d'Apprentissage Manitoba au [www.gov.mb.ca/tce/apprent/index.fr.html](http://www.gov.mb.ca/tce/apprent/index.fr.html), fournit de plus amples

renseignements sur le programme d'apprentissage au secondaire.

### Cadres curriculaires et mise en œuvre

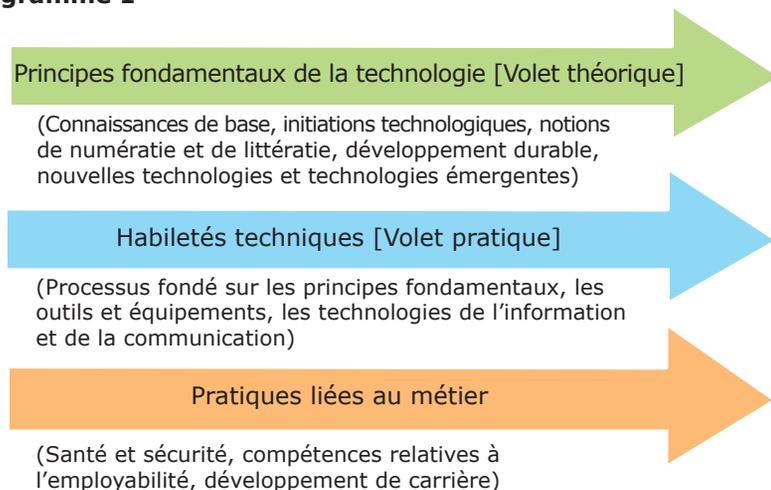
Pour veiller à la fiabilité et à la pertinence du contenu et des processus des nouveaux cadres curriculaires, les résultats d'apprentissage spécifiques qui y sont énumérés ont été développés selon une démarche collaborative de recherche du consensus avec les parties concernées. Des équipes d'élaboration ont été mises sur pied, composées de représentants de groupes intéressés, y compris, le cas échéant, d'écoles d'enseignement technique et professionnel et des cours d'arts industriels, d'Apprentissage Manitoba, de collèges communautaires et d'associations de l'industrie. Cette démarche de collaboration vise la révision et l'élaboration de cadres curriculaires qui comporteront des possibilités d'articulation pour les élèves.

### Volets du curriculum d'enseignement technique et professionnel

Pour chaque cours, les résultats d'apprentissage généraux et spécifiques relèvent de trois volets distincts mais reliés entre eux. Alors que les élèves passent successivement de la 9<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année, les attentes dans le cadre de chaque volet gagneront en complexité et en profondeur et feront passer les élèves du stade de l'éveil à celui de la transition au travail ou aux études postsecondaires.

Voir le diagramme 1 à la page 7.

## Diagramme 1



**Principes fondamentaux de la technologie :** Les élèves développent les connaissances de base liées au secteur d'études. Dans le contexte de la matière choisie, ils établiront des liens transversaux avec d'autres cadres curriculaires intégrant les notions de numératie et de littératie, le développement durable et la culture scientifique.

**Habilités techniques :** Les élèves développent les habiletés techniques nécessaires à l'exercice du métier choisi.

**Pratiques liées au métier :** Les élèves acquièrent les connaissances, les habiletés et les attitudes requises pour passer aux études postsecondaires ou au monde du travail. Ils démontreront une compréhension des normes et des enjeux en matière de santé et de sécurité au travail. Ils développeront les compétences relatives à l'employabilité qui les aideront à réussir leur transition vers l'industrie et à explorer les possibilités de carrière de même que les

possibilités d'éducation et de formation exigées dans le domaine d'études.

### Mise en œuvre

Le modèle de mise en œuvre de l'enseignement technique et professionnel prévoit neuf crédits de la 9<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année. Le crédit de 9<sup>e</sup> année est facultatif, en fonction des ressources scolaires locales. Les huit cours élaborés de la 10<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année constituent les cours de base au sein du regroupement de cours particulier.



### 9<sup>e</sup> année : éveil

Afin d'activer l'éveil aux possibilités, le cadre des résultats d'apprentissage de la 9<sup>e</sup> année suivra un modèle souple. En fonction des ressources scolaires et des exigences à l'échelle locale, le cours offert peut être d'un crédit ou d'un demi-crédit.

### 10<sup>e</sup> année : exploration

Les élèves exploreront le champ d'études techniques particulier. Ils seront invités à explorer divers domaines techniques et professionnels.

## 11<sup>e</sup> année : spécialisation

Les élèves se spécialiseront dans la discipline technique et professionnelle de leur choix. Les résultats d'apprentissage seront articulés à la formation postsecondaire ou à la formation en apprentissage.

## 12<sup>e</sup> année : transition

Les élèves continueront à acquérir les habiletés visant à faciliter leur transition vers le monde du travail ou l'éducation postsecondaire. Les résultats d'apprentissage seront orientés vers la formation postsecondaire ou la formation en apprentissage.

## Cadres manitobains des résultats d'apprentissage

Le cadre manitobain des résultats d'apprentissage pour un domaine donné a pour objectif de guider sa mise en œuvre.

Il est ressorti des discussions des membres du comité que le document de travail devrait être concis et orienter suffisamment un enseignant pour que ce dernier puisse mettre en œuvre le cadre. Lors de l'élaboration des résultats d'apprentissage, il fut présumé que les cours sont donnés par des experts dans leur domaine et que, de ce fait, la terminologie et le langage employés dans le cadre sont propres au métier ou au secteur technique visé.

Pour chaque domaine, le cadre est composé des éléments suivants :

- Titre des cours
- Niveau des cours
- Description des cours
- Buts des cours
- Résultats d'apprentissage généraux
- Résultats d'apprentissage spécifiques

## Buts des cours

Chaque domaine comme la mécanique automobile ou la coiffure comporte de 10 à 13 buts de cours. Ces buts sont les mêmes pour tous les cours dans ce domaine. Les buts reflètent les volets précités de l'enseignement technique et professionnel.

Les buts de cours sont découpés en résultats d'apprentissage généraux, eux-mêmes subdivisés en résultats d'apprentissage spécifiques.

## Résultats d'apprentissage

Les résultats d'apprentissage sont des énoncés qui indiquent ce que les élèves sauront ou ce qu'ils seront capables d'accomplir à la fin d'un cours ou d'une série de cours ou au terme d'une situation d'apprentissage. Ils sont généralement décrits sous forme de connaissances, d'habiletés ou d'attitudes. Un cadre axé sur les résultats d'apprentissage comporte plusieurs avantages.

Notamment, il

- met l'accent sur le comportement et les actions de l'élève;
- favorise la pleine participation de l'élève aux activités d'apprentissage;
- a une plus grande transparence pour les élèves, les parents, les enseignants, les collègues, les programmes de formation en apprentissage et les employeurs;
- permet aux élèves d'apprendre de façon plus efficace en leur indiquant les attentes du cours ou de la série de cours;
- sert de cadre permettant aux enseignants de concevoir et de mettre en œuvre le cours ou la série de cours avec plus d'efficacité;
- permet aux enseignants de choisir une stratégie d'enseignement appropriée en vue d'atteindre les résultats d'apprentissage prévus à partir des besoins de l'élève;
- permet aux enseignants de choisir une stratégie d'évaluation appropriée en fonction des résultats d'apprentissage;
- fournit aux enseignants des points de référence pour les évaluations formatives et sommatives et pour l'évaluation des acquis.

Les résultats d'apprentissage fondés sur les habiletés se prêtent bien à l'enseignement technique et professionnel, car ils fournissent aux élèves des objectifs précis, observables, mesurables, réalistes et réalisables. Les résultats d'apprentissage doivent être axés sur les besoins des élèves et indiquer clairement les connaissances, les habiletés et les attitudes évaluées. Des résultats d'apprentissage généraux et spécifiques sont énumérés pour chaque cours d'un domaine donné.

## Résultats d'apprentissage généraux

Les résultats d'apprentissage généraux (RAG) énoncent globalement ce que les élèves doivent apprendre dans chaque cours. Ils indiquent les grandes catégories de connaissances, d'habiletés et d'attitudes que les élèves sont censés acquérir et être en mesure de démontrer dans un domaine ou un cours donné.

À l'intérieur d'un même domaine, les cours peuvent avoir des résultats d'apprentissage généraux très semblables. Par exemple, un RAG pourrait énoncer ce qui suit : « Montrer comment on utilise de façon sûre et appropriée l'équipement et les outils de \_\_\_\_\_. » Ce RAG serait le même pour tous les cours d'un domaine donné, sauf que la partie laissée en blanc changerait en fonction de la nature exacte du cours et indiquerait le nom particulier de l'équipement et des outils.

Tous les résultats d'apprentissage généraux sont désignés à l'aide de deux chiffres indiquant le but du cours et le numéro du résultat d'apprentissage général. Ainsi, le RAG 1.1 est le premier résultat d'apprentissage général se rapportant au but de cours no 1.

## Exemples de buts et de RAG

Voici quelques buts et RAG de cours génériques qui sont typiques d'une discipline technique et professionnelle :

**But 1 : Décrire et mettre en œuvre les pratiques de santé et de sécurité appropriées.**

RAG 1.1 : Démontrer les pratiques de santé et de sécurité appropriées.

RAG 1.2 : Établir et entretenir un poste de travail sûr et organisé.

**But 2 : Montrer comment utiliser, nettoyer, entretenir et entreposer de façon sécuritaire et appropriée les outils et l'équipement.**

RAG 2.1 : Montrer comment utiliser les outils et l'équipement de façon sécuritaire et appropriée.

RAG 2.2 : Montrer comment nettoyer, entretenir et entreposer de façon sécuritaire et appropriée les outils et l'équipement.

**But 3 : Montrer comment utiliser le matériel et les produits consommables.**

RAG 3.1 : Montrer comment utiliser de façon sécuritaire et appropriée les matériaux utilisés dans le métier.

RAG 3.2 : Montrer comment utiliser de façon sécuritaire et appropriée les produits consommables utilisés dans le métier.

**But 4 : Faire la démonstration des compétences relatives aux processus de préproduction ou de préservice.**

RAG 4.1 : Faire la démonstration des compétences associées à la préproduction qui sont requises dans le métier.

**But 5 : Faire la démonstration des compétences relatives aux processus de production ou de prestation des services.**

RAG 5.1 : Faire la démonstration des compétences en matière de production qui sont requises dans le métier.

**But 6 : Faire la démonstration des compétences associées à la postproduction ou à l'après-service.**

RAG 6.1 : Faire la démonstration des compétences associées à la postproduction qui sont requises dans le métier.

**But 7 : Comprendre les perspectives de carrière dans l'industrie.**

RAG 7.1 : Décrire les possibilités de formation en apprentissage, d'éducation et de carrière ainsi que les organismes professionnels du secteur.

**But 8 : Décrire et appliquer les connaissances et les compétences transdisciplinaires transférables telles qu'elles s'appliquent à l'industrie.**

RAG 8.1 : Appliquer les connaissances et les compétences en mathématiques liées à l'industrie.

RAG 8.2 : Appliquer les connaissances et les compétences en sciences de la nature liées à l'industrie.

**But 9 : Démontrer les connaissances des principes du développement durable tels qu'ils s'appliquent à l'industrie**

RAG 9.1 : Décrire des pratiques de développement durable sur la santé et le bien-être des techniciens et des consommateurs.

RAG 9.2 : Décrire les pratiques de l'industrie relativement au développement durable et leurs incidences sur l'environnement.

RAG 9.3 : Décrire les pratiques économiques durables utilisées dans l'industrie.

**But 10 : Démontrer les connaissances des normes éthiques et juridiques telles qu'elles s'appliquent à l'industrie.**

RAG 10.1 : Démontrer les connaissances des normes éthiques requises pour le métier.

RAG 10.2 : Démontrer les connaissances des normes juridiques requises pour le métier.

**But 11 : Démontrer les compétences relatives à l'employabilité associées à l'industrie.**

RAG 11.1 : Démontrer les compétences de base en matière d'employabilité.

RAG 11.2 : Démontrer la compréhension de l'exploitation commerciale d'un magasin, d'un salon ou d'une installation de fabrication.

**But 12 : Comprendre l'histoire du métier ainsi que les progrès sur le plan de la technologie et les nouvelles tendances au sein du métier.**

RAG 12.1 : Démontrer la compréhension de l'histoire du métier.

RAG 12.2 : Démontrer les connaissances des progrès technologiques et des nouvelles tendances au sein du métier.

## Résultats d'apprentissage spécifiques

Les résultats d'apprentissage spécifiques (RAS) sont des énoncés qui précisent les connaissances et les habiletés particulières ainsi que la compréhension que chaque élève doit avoir acquises à la fin d'un cours donné. Les enseignants doivent enseigner et évaluer tous les RAS de chaque cours.

Les RAS ne précisent pas les activités d'apprentissage auxquelles devront participer les élèves pour les atteindre. La plupart des cours mettent l'accent sur l'apprentissage appliqué. Il est recommandé aux enseignants de choisir les activités d'apprentissage qui conviennent le mieux à l'enseignement des RAS, et ce, en fonction de divers facteurs, y compris l'accès aux ressources ou les besoins locaux. À la lumière des changements rapides survenant dans le domaine de la technologie, dans celui des affaires et dans l'industrie, les enseignants devraient actualiser leurs activités d'apprentissage de façon à ce qu'elles soient pertinentes pour les élèves.

Les RAS ne précisent pas le lieu où ils sont enseignés. De ce fait, les cours peuvent être donnés à l'endroit le plus approprié à cette fin comme une salle de classe ordinaire, un atelier, un laboratoire ou bien un lieu de travail authentique de l'industrie comme un magasin ou un salon.

Les RAS ne suivent pas nécessairement une séquence ordonnée. Autrement dit, il est possible d'enseigner les RAS dans un ordre différent que celui dans lequel ils sont présentés dans un document donné.

Tous les résultats d'apprentissage spécifiques sont désignés à l'aide d'une série de chiffres séparés par des points. Ces caractères codent les résultats d'apprentissage

généraux et les résultats d'apprentissage spécifiques. Ainsi, RAS 1.1.1 indique qu'il s'agit du premier résultat d'apprentissage spécifique contribuant à l'atteinte du résultat d'apprentissage général 1.1.

## Références aux objectifs et aux tâches d'Apprentissage Manitoba et du programme du Sceau rouge

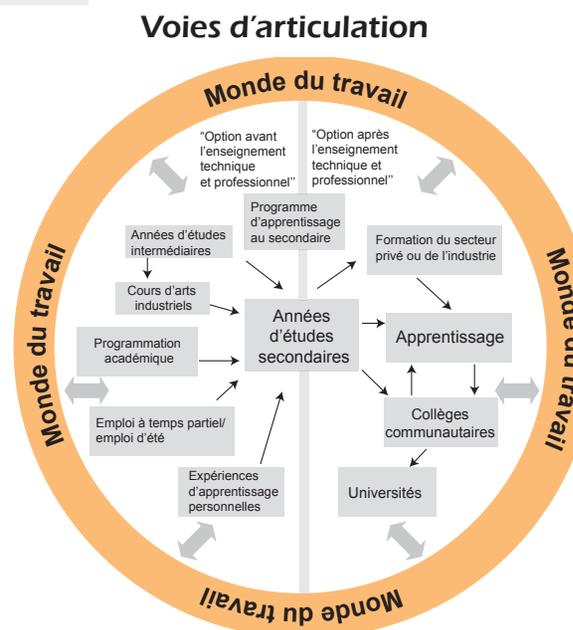
Le cadre des résultats d'apprentissage propre à chaque matière des programmes de formation dans les métiers d'Apprentissage Manitoba et du Sceau rouge (à part la charpenterie) comprend tous les objectifs et les tâches du niveau 1 établis soit par Apprentissage Manitoba (p. ex. cuisinier), soit par le programme du Sceau rouge (p. ex. boulanger-pâtissier). Les résultats d'apprentissage, les objectifs ou les tâches d'Apprentissage Manitoba ou du Sceau rouge sont indiqués entre parenthèses à la fin de certains cadres. Il a parfois fallu reformuler des résultats d'apprentissage, des objectifs ou des tâches établis par Apprentissage Manitoba ou par le programme du Sceau rouge pour des raisons d'uniformisation avec le texte du cadre pertinent.

Les enseignants des matières d'un domaine d'apprentissage doivent suivre aussi précisément que possible les objectifs établis dans les cadres pertinents pour veiller à ce que les élèves aient réuni les exigences du niveau 1 dans la matière donnée. Ils devraient consulter les énoncés des unités par niveau (en anglais seulement – *Trade Level Unit Outlines*) d'Apprentissage Manitoba pour obtenir des renseignements plus précis sur les objectifs de l'apprentissage. Ces énoncés ainsi que le programme du Sceau rouge constitueront des ressources utiles. Ces documents peuvent être consultés aux adresses qui suivent.

- Renseignements sur le programme de la formation technique d'Apprentissage Manitoba : [www.gov.mb.ca/tce/apprent/apprentice/curriculum.fr.html](http://www.gov.mb.ca/tce/apprent/apprentice/curriculum.fr.html);
- Programme des normes interprovinciales Sceau rouge : [www.sceau-rouge.ca/w.2lc.4m.2@-fra.jsp](http://www.sceau-rouge.ca/w.2lc.4m.2@-fra.jsp).

## Articulation

Diagramme 2



De nombreux efforts sont déployés en vue de créer un cheminement d'apprentissage continu entre les programmes des niveaux secondaire et postsecondaire et de veiller à ce que les élèves de dernière année satisfassent aux normes de compétence de base de l'industrie et,

le cas échéant, atteignent des résultats d'apprentissage équivalant à la première année d'études postsecondaires ou au niveau 1 d'apprenti. Un tel cheminement contribue à une mobilité accrue entre les systèmes d'éducation tant au Manitoba que, pour ce qui est des métiers du Sceau rouge, dans l'ensemble du pays.

Six voies d'articulation ont été visées dans l'élaboration curriculaire :

- entre les années d'études intermédiaires et celles du secondaire;
- à l'intérieur de chaque école secondaire;
- entre les écoles secondaires du Manitoba;
- entre les écoles secondaires et les collèges;
- entre les écoles secondaires et Apprentissage Manitoba;
- entre les écoles secondaires et le monde du travail (voir le diagramme 2 : Voies d'articulation).

Avant et pendant les années d'études au secondaire en enseignement technique et professionnel ou du programme d'apprentissage au secondaire, les options comprennent les cours en arts industriels ou ceux en écologie humaine au niveau des années d'études intermédiaires, le programme académique, un emploi à temps partiel ou un emploi d'été et des expériences d'apprentissage personnelles. Une fois les études complétées en enseignement technique et professionnel ou du programme d'apprentissage au secondaire, les diverses options permettant de parfaire un cheminement dans le monde du travail comprennent de l'entraînement :

- au niveau privé ou industriel;
- en tant qu'apprenti;
- dans un collège communautaire;
- à l'université.

L'articulation est fondée sur le principe que les établissements sont responsables d'établir des liens entre eux de façon à limiter ou à éviter complètement toute duplication de l'apprentissage. Les ententes d'articulation sont des interventions institutionnelles en réponse au besoin de reconnaître les habiletés et les connaissances acquises précédemment dans d'autres établissements.

## Agrément des programmes

Apprentissage Manitoba exige que les écoles secondaires qui offrent un programme d'études technologiques menant à l'obtention du niveau 1 d'apprenti dans un métier donné fassent agréer leur programme. L'agrément du programme est en fonction des critères généraux suivants :

- l'instructeur doit posséder un certificat de compagnon dans le métier donné;
- l'atteinte des exigences définies par Apprentissage Manitoba relativement aux installations;
- le contenu du curriculaire doit être fidèle au contenu de la formation de niveau 1 d'Apprentissage Manitoba pour le métier donné.

Apprentissage Manitoba a utilisé une norme de référence pour évaluer la pertinence des demandes d'agrément en fonction de ses normes relatives au contenu curriculaire du niveau 1. Le programme présenté pour l'agrément doit réunir la totalité des buts énoncés pour le niveau 1 de tout programme d'Apprentissage Manitoba.

En fonction des lignes directrices pour l'agrément établies par Apprentissage Manitoba, chaque cadre de résultats d'apprentissage élaboré pour un métier donné aura un document de référence indiquant où en enseignement technique et professionnel les objectifs d'Apprentissage Manitoba sont atteints. Ces lignes directrices aideront les écoles secondaires du Manitoba à obtenir l'agrément pour la matière visée. Pour plus amples renseignements concernant l'agrément, prière de communiquer avec le coordonnateur de l'agrément des programmes d'Apprentissage Manitoba.

Éducation et Formation Manitoba s'attend à ce que les écoles qui offrent des programmes de formation professionnelle pour lesquels il existe une formation en apprentissage fassent agréer leurs programmes par Apprentissage Manitoba.

### Apprentissage Manitoba : niveau 1

Un élève qui termine avec succès un programme de niveau 1 agréé avec une moyenne cumulative finale d'au moins 70 % dans le métier pour lequel le programme est agréé peut se voir accorder l'équivalent de la formation technique ainsi que 900 heures au titre de la formation pratique lorsqu'il entame son programme d'apprentissage, pourvu que les normes définies par Apprentissage Manitoba soient rencontrées.

À la fin du programme agréé, l'élève doit terminer ses heures d'expérience pratique avant de recevoir l'équivalence au premier niveau de la formation d'apprenti. Dans certains cas, l'élève pourra accumuler, dans le cadre

du programme d'apprentissage au secondaire, le nombre restant d'heures d'expérience pratique qu'il doit acquérir pour terminer le volet pratique de sa formation.

### Domaines autres que les domaines d'apprentissage

Il est attendu que les écoles qui offrent des programmes de métiers non désignés, donc non agréés par Apprentissage Manitoba, cherchent à conclure des ententes d'articulation avec un collège communautaire ou une université de leur région. Dans le cadre d'une telle entente, on pourrait accorder un certain nombre de crédits de cours aux élèves s'ils satisfont aux résultats d'apprentissage établis par l'établissement d'accueil et obtiennent un niveau de résultats convenu d'avance (p. ex., une note finale de 70 %).

### Évaluation et communication des résultats

L'évaluation fait partie intégrante de l'apprentissage. Elle joue un rôle essentiel dans la façon dont les élèves apprennent, dans leur désir d'apprendre et dans la façon dont les enseignants enseignent. L'apprentissage est considéré comme un processus de compréhension au cours duquel les élèves tentent de relier des nouvelles connaissances à ce qu'ils savent déjà de façon à ce que leurs idées soient relativement cohérentes. Chacun parvient à cette compréhension de diverses façons, selon ses champs d'intérêt, ses expériences et son style d'apprentissage. (Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba, *Repenser l'évaluation*, p. 3)

Dans ce modèle d'enseignement technique et professionnel, l'évaluation formative sert à aider les élèves à développer des connaissances et des habiletés. Quelquefois, l'évaluation de l'apprentissage doit être sommative afin de communiquer le niveau d'apprentissage des élèves. D'autres documents du Ministère contiennent des suggestions quant à l'évaluation et à la communication des résultats des élèves, notamment :

- *Repenser l'évaluation en classe en fonction des buts visés : l'évaluation au service de l'apprentissage – L'évaluation en tant qu'apprentissage – L'évaluation de l'apprentissage* (Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba). Disponible en ligne au [www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/me/docs/repenser\\_eval/index.html](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/me/docs/repenser_eval/index.html);
- *La communication des apprentissages de l'élève. Lignes directrices à l'intention des écoles* (Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba). Disponible en ligne au [www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/me/docs/comm\\_app\\_eleve/index.html](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/me/docs/comm_app_eleve/index.html).

Les enseignants de cours techniques et professionnels sont invités à utiliser une gamme diverse d'outils et de stratégies pour l'évaluation. Pour que l'évaluation soit cohérente et efficace, il est essentiel d'en définir le but. Le but de l'évaluation est-il de recueillir de l'information? Est-il d'interpréter de l'information? Est-il de recueillir des données? Est-il aux fins de la communication?

Vu la rapidité des changements dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel, il est important que les enseignants favorisent non seulement le développement des habiletés et des connaissances, mais également une participation plus active des élèves par rapport à leur propre apprentissage. Ceci

commence par le transfert progressif, de l'enseignant à l'élève, de la responsabilité de l'apprentissage et de l'évaluation. Le développement d'habiletés et l'acquisition de connaissances exigent non seulement qu'un élève démontre une habileté, mais également qu'il choisisse et utilise les compétences pertinentes de façon intelligente. Les élèves approfondissent leurs habiletés et leurs connaissances tout au long de l'activité d'apprentissage en mobilisant pleinement leur esprit et en réfléchissant à leurs expériences d'apprentissage antérieures. Dans l'enseignement technique et professionnel, l'apprentissage continu est essentiel pour s'adapter à l'évolution rapide de la technologie.

## Évaluation et reconnaissance des acquis/ Processus de reconnaissance des acquis

L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) sont définies comme « le processus visant à déterminer, à évaluer et à reconnaître les aptitudes, les connaissances ou les compétences qui ont été acquises par l'expérience professionnelle antérieure, la formation non reconnue, l'autoéducation, les activités bénévoles et les activités parallèles. L'ERA peut servir à obtenir des crédits d'études, au respect des exigences de programmes de formation ou à l'obtention d'une attestation professionnelle. » (Développement des ressources humaines Canada, p. 1). Il a été déterminé qu'en utilisant un énoncé axé sur les résultats pour élaborer les cadres des résultats d'apprentissage, la définition claire des connaissances et des habiletés permettraient de recourir à l'ERA ou au processus de reconnaissance des acquis.

Les élèves pourraient faire appel à leurs expériences personnelles et demander que soient reconnues des compétences et des connaissances acquises antérieurement dans un cadre officiel (p. ex. arts industriels) ou informel. Éducation et Formation Manitoba soutient cette possibilité et en expose les lignes directrices pour les élèves, les enseignants, les administrateurs et les divisions scolaires dans le document : *Offrir plus de choix et de flexibilité : Changements aux exigences en matière d'obtention d'un diplôme d'études secondaires* (Éducation, Formation professionnelle et Jeunesse Manitoba). Disponible en ligne au [www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/pol/offrir-choix/](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/pol/offrir-choix/).

## Sécurité

Dans le cadre de l'enseignement technique et professionnel, il est essentiel que les élèves aient une bonne compréhension des règles de sécurité au travail et soient en mesure de transposer ces règles en des comportements et des actions favorisant la sécurité. Ces connaissances des règles de santé et de sécurité au travail constitueront un bagage essentiel pour les élèves, non seulement pendant la durée de leurs cours, mais également tout au long de leur vie professionnelle et personnelle.

Les jeunes Manitobains de 14 à 24 ans se blessent au travail à un taux plus élevé que la moyenne. La recherche montre que le taux plus élevé de blessures chez les jeunes travailleurs découle de plusieurs facteurs, notamment :

- un manque de supervision ou de formation;
- une connaissance minimale des droits et responsabilités;
- un manque d'expérience quant à la perception des situations à risque.

Compte tenu du taux élevé de blessures chez les jeunes travailleurs, le Manitoba a élaboré plusieurs ressources que les enseignants peuvent utiliser dans leurs cours portant sur la santé et la sécurité au travail. Il s'agit de ressources générales, mais qui peuvent être adaptées à un domaine précis de l'enseignement technique et professionnel. Les enseignants devraient donner des exemples tirés de leur métier ou de leur domaine technique particulier. Les ressources suivantes ne représentent qu'une petite partie des ressources disponibles :

- Programme *Élève sain et SAUF au travail* (Commission des accidents du travail du Manitoba). Disponible au [www.safemanitoba.com/sites/default/files/uploads/programs\\_student.pdf](http://www.safemanitoba.com/sites/default/files/uploads/programs_student.pdf) (en anglais seulement);
- le site Web (en anglais seulement) de SAFE Workers of Tomorrow: [workersoftomorrow.com](http://workersoftomorrow.com);
- *Assurer la sécurité de vos installations – Document de référence pour l'enseignement des arts industriels* (Éducation et Jeunesse Manitoba). Disponible en ligne au [www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/ped/etech/securite/](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/ped/etech/securite/).

La sécurité est intégrée dans l'ensemble des cadres des résultats d'apprentissage et est reflétée dans les activités et les actions quotidiennes des enseignants et des élèves.

## Résultats d'apprentissage liés à la sécurité

Les enseignants de cours techniques et professionnels doivent faire en sorte que la sécurité demeure une priorité des élèves. Pour chaque cours, les résultats d'apprentissage spécifiques liés à la sécurité sont explicitement énoncés. Qui plus est, la sécurité doit être intégrée à toutes les étapes des cours et doit être renforcée en permanence.

Étant donné l'importance de la formation en matière de sécurité, les membres de l'équipe d'élaboration ont déterminé que, à quelques exceptions près, les enseignants devaient enseigner et évaluer les méthodes et les comportements sécuritaires dans chaque cours de leur discipline. De ce fait, les RAS liés à la sécurité sont répétés pour chaque cours du domaine enseigné.

Par exemple, l'élève devra :

1. reconnaître l'importance des règles et des procédures en matière de santé et de sécurité dans la réduction des blessures et des décès sur le lieu de travail;
2. expliquer ses droits et ses responsabilités en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène*;
3. savoir à quel endroit se trouvent les renseignements sur la sécurité et la santé au travail;
4. appliquer les procédures de travail sécuritaires en montrant l'exemple;
5. démontrer comment gérer une situation de travail potentiellement dangereuse;
6. appliquer les principes de l'acronyme SAUF dans son milieu de travail ou son milieu scolaire;
7. appliquer le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT);
8. reconnaître et suivre les précautions indiquées sur les fiches signalétiques;
9. démontrer qu'il est capable de choisir et d'utiliser l'équipement de protection approprié.

## Compétences relatives à l'employabilité, compétences essentielles et développement de carrière

Les compétences relatives à l'employabilité sont les compétences qui servent dans toutes les professions et dans les activités quotidiennes. Pour bien préparer les élèves au monde du travail et à la citoyenneté et pour favoriser leur réussite à l'école et dans leur vie personnelle, il est essentiel de développer chez eux des compétences relatives à l'employabilité.

Compétences essentielles, compétences relatives à l'employabilité, compétences transférables, compétences de base, compétences non techniques, habiletés génériques; voilà autant de tentatives d'examiner les compétences communes à toutes les professions. Ce sont les compétences Velcro auxquelles « adhèrent » les compétences techniques et particulières à un emploi. Elles sont transférables d'une situation à une autre, y compris dans un cadre de formation technique et professionnelle, dans un cadre scolaire, dans le milieu de travail et dans la vie de tous les jours.

Il s'agit des compétences nécessaires non seulement pour l'employabilité, mais également pour les activités de perfectionnement professionnel et d'épanouissement personnel. Ce sont des compétences « habilitantes » qui :

- aident une personne à accomplir ses tâches professionnelles et d'autres activités quotidiennes;
- servent de base à l'acquisition d'autres compétences;
- renforcent la capacité d'une personne de s'adapter au changement (Haché, Redekopp et Jarvis, Annexe D, p. 10).

Les élèves qui possèdent et utilisent ces compétences, les attitudes et les comportements importants bénéficient d'une transition plus facile — que ce soit de l'école au travail ou à des études plus poussées, du milieu de travail aux études ou d'un emploi à un autre. Ils établissent de meilleures relations et gèrent mieux les nombreux changements dans leur vie.

Les employeurs désignent les compétences relatives à l'employabilité comme étant les plus importantes lorsqu'ils embauchent une personne. Ils exigent ce qui suit de leurs nouveaux employés :

- faire preuve d'honnêteté et de valeurs morales;
- démontrer des compétences sociales de base (p. ex. présence régulière, ponctualité, parler et s'habiller de façon appropriée);
- assumer la responsabilité de leurs actes;
- être capables d'accomplir leurs tâches;
- être capables d'interagir positivement avec les autres travailleurs;
- être capables d'écouter et de comprendre;
- être conscients de la sécurité au travail;
- être capables d'évaluer les situations rencontrées et de déterminer les problèmes et les solutions;
- être capables d'établir des buts et de gérer leur temps efficacement.

Les compétences désignées par les employeurs concordent avec les connaissances, les compétences, les attitudes et les comportements définis dans les cadres de compétences élaborés par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC Canada), le Conference Board du Canada et le Plan

directeur pour le design en développement vie-travail. Les paragraphes suivants donnent un aperçu des *Compétences relatives à l'employabilité 2000+* élaborées par le Conference Board du Canada ainsi que des compétences essentielles et des profils des compétences essentielles de RHDC Canada. Ils décrivent comment intégrer et mettre en pratique ces compétences dans les cours d'enseignement technique et professionnel.

### *Compétences relatives à l'employabilité 2000+*

Le Conference Board du Canada définit les compétences relatives à l'employabilité comme « Les compétences dont vous avez besoin pour entrer, demeurer et progresser dans le monde du travail – que vous travailliez de façon autonome ou en équipe. Ces compétences peuvent également servir au-delà du milieu de travail, pour toute une gamme d'activités quotidiennes. »

Le profil *Compétences relatives à l'employabilité 2000+* a été mis au point par le Conference Board du Canada dans le but de déterminer et de définir les compétences d'employabilité. Ces compétences sont réparties en trois grandes catégories : les compétences de base, les compétences personnelles en gestion et les compétences pour le travail d'équipe.

## Compétences de base

Les compétences de base sont les compétences essentielles au développement de nouvelles compétences. Elles regroupent les compétences pour la communication comme la lecture et la compréhension de l'information, l'écoute d'autres personnes et le partage de l'information. La gestion de l'information, l'utilisation des chiffres et la résolution de problèmes constituent d'autres compétences de base.

## Compétences personnelles en gestion

Les compétences personnelles en gestion sont composées des attitudes et des comportements positifs qui favorisent le potentiel de croissance d'un élève. Elles comprennent la démonstration d'une attitude de responsabilité par rapport aux mesures prises, l'adaptabilité, un engagement envers l'apprentissage continu et le souci de travailler de façon sécuritaire dans toutes les situations.

## Compétences pour le travail d'équipe

Il faut que les élèves possèdent des compétences pour le travail d'équipe afin d'être productifs dans n'importe quel environnement. Parmi ces compétences, citons la capacité de travailler avec d'autres et la participation à des projets et à des tâches (British Columbia Ministry of Education, p. 5).

Le profil des *Compétences relatives à l'employabilité 2000+* découpe les grandes catégories générales en résultats d'apprentissage spécifiques. Il est possible de consulter l'intégralité de la brochure à l'adresse suivante : [www.conferenceboard.ca/Libraries/EDUC\\_PUBLIC/esp2000f.sflb](http://www.conferenceboard.ca/Libraries/EDUC_PUBLIC/esp2000f.sflb).

Les compétences relatives à l'employabilité désignent non seulement des compétences mais également des attitudes et des comportements. Il importe de définir les attitudes et les comportements en terme d'actions que les élèves peuvent apprendre, développer, mettre en pratique et, finalement, transformer en un ensemble de compétences. Il importe de se poser les questions suivantes en vue de décrire ou de définir les attitudes, les comportements et les compétences :

- À quoi cela ressemble-t-il? Que voulez-vous voir quelqu'un faire?
- Pouvez-vous décrire clairement l'attitude, le comportement ou la compétence de façon à ce que tous vos élèves sachent exactement ce que cela signifie et ce que l'on attend d'eux?
- Pensez au terme « bonne attitude ». Qu'est-ce que cela veut vraiment dire? À quoi cela ressemble-t-il? Que verriez-vous une personne faire si elle avait une bonne attitude?

Lorsque la réponse à ces questions est exprimée en terme de mesures spécifiques, l'enseignant peut aider l'élève à comprendre ce qu'il faut apprendre, mettre en pratique et démontrer.

Ce qui importe pour le développement des compétences relatives à l'employabilité, c'est que ces compétences doivent être incorporées aux compétences et aux connaissances techniques acquises par les élèves dans les cours de l'enseignement technique et professionnel et soulignées dans les activités quotidiennes. Les résultats d'apprentissage liés aux compétences relatives à l'employabilité sont définis dans le cadre propre à chaque cours. L'équipe d'élaboration a déterminé que les élèves

doivent absolument acquérir des compétences relatives à l'employabilité et que les enseignants doivent enseigner et évaluer ces RAS dans tous les cours. C'est pourquoi, à quelques exceptions près, les résultats d'apprentissage spécifiques liés à l'employabilité sont les mêmes pour la plupart des cours dans chaque domaine.

## Compétences essentielles

En 1994, RHDC Canada a mis en œuvre un projet dont l'objet était d'analyser et de définir les compétences essentielles au succès dans n'importe quel emploi. Reconnaisant le besoin d'un ensemble de compétences de base s'appliquant à toutes les professions, des analystes ont interviewé des travailleurs, des gestionnaires, des praticiens et des chercheurs éminents et les ont observés dans leur travail. L'objectif était de déterminer le niveau de complexité exigé dans chacune des neuf compétences essentielles. Les neuf compétences essentielles sont les suivantes :

- la lecture de textes;
- l'utilisation de documents;
- la numérotique;
- la rédaction;
- la communication orale;
- le travail d'équipe;
- la capacité de raisonnement;
- l'informatique;
- la formation continue.

RHDC Canada a ensuite établi des profils des compétences essentielles (PCE). Un PCE traite en détail les compétences essentielles représentatives d'une profession ou d'un métier particulier et donne un aperçu du niveau de complexité exigé pour la profession ou le métier donné. Un PCE décrit également la façon dont un travailleur appliquerait chacune de ces neuf compétences essentielles pour accomplir les tâches liées à son emploi. Chaque PCE comprend les éléments suivants :

- une brève description de la profession;
- des exemples de tâches montrant comment le travailleur se sert de chaque compétence essentielle;
- des niveaux de complexité indiquant la difficulté des tâches données en exemple.

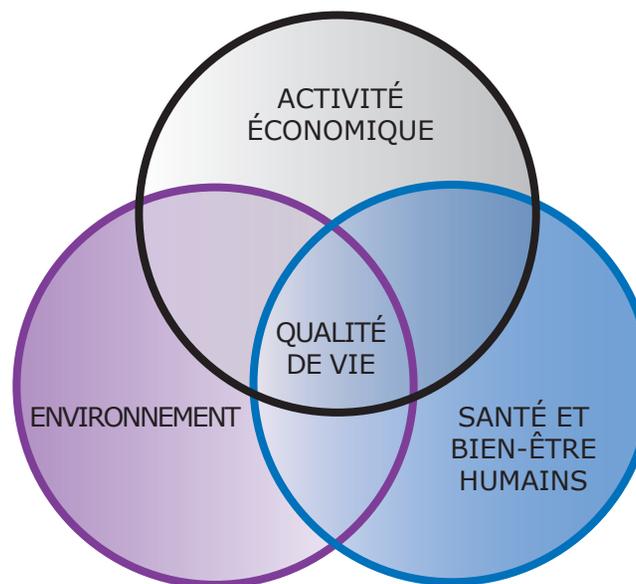
Dans un PCE, les compétences nécessaires à l'accomplissement d'une tâche sont mesurées selon un niveau de complexité. Un niveau de complexité pouvant aller de 1 (tâche de base) à 5 (tâche avancée) est attribué à des exemples de tâches effectuées par un travailleur occupant un poste donné. Le niveau de complexité d'une tâche montera à mesure que s'accroîtront les exigences liées au contenu de la tâche. Pour de plus amples renseignements, prière de consulter la page Web *Définitions et niveaux de complexité des compétences* de RHDC Canada au [www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/definitions/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/definitions/index.shtml).

Les compétences essentielles sont ventilées par profession. Chaque domaine a été analysé et se rapporte précisément à une profession donnée. Consulter la liste des *Profils des compétences essentielles* au [www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/profils/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/profils/index.shtml).

En ce qui se rapporte à l'enseignement technique et professionnel, les PCE peuvent aider les élèves à se renseigner sur les compétences particulières à un métier donné ou à éclairer leur choix de carrière. Les élèves peuvent aussi les utiliser afin d'examiner les compétences et les attitudes requises pour travailler dans le métier de leur choix.

Les enseignants des cours en enseignement technique et professionnel peuvent se servir des PCE pour élaborer des plans de leçon ou pour déterminer le niveau de complexité d'une compétence précise à laquelle fait appel un métier. Les PCE peuvent aussi servir de base à l'élaboration d'outils d'évaluation. En outre, les enseignants peuvent se fonder sur les PCE pour intégrer à leurs activités d'apprentissage en classe des matériaux typiquement utilisés sur le lieu de travail.

## Développement durable et enseignement technique et professionnel



L'expression « développement durable » a une signification différente d'une personne à l'autre. Cependant, la définition la plus fréquemment citée est tirée de *Notre avenir à tous : rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement*, rapport également connu sous le nom de *Rapport Brundtland* (Commission mondiale sur l'environnement et le développement, p. 41). « Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. » Le développement durable vise l'amélioration de la qualité de vie pour tous les habitants de la Terre, sans surexploitation de l'environnement et dans le respect des ressources naturelles.

Le concept de développement durable est fondé sur l'intégration des dimensions environnementale, sociale et économique des activités de développement. La Loi sur le développement durable du Manitoba a été adoptée en 1997. La loi exige que soient pris en considération les concepts et l'incidence du développement durable dans tous les programmes et activités du secteur gouvernemental, du secteur public et du secteur privé. Le Manitoba a cerné des domaines prioritaires en ce qui concerne le développement durable. L'éducation est l'un de ces domaines. Le document intitulé *L'éducation pour un avenir viable – Guide pour la conception des programmes d'études, l'enseignement et l'administration* (élaboré par Éducation et Formation professionnelle Manitoba) propose une orientation en vue de l'intégration des notions qui favorisent la viabilité dans les programmes d'études, les salles de classe et la communauté. Les paragraphes qui suivent traitent de ce document et de l'intégration de l'éducation au développement durable dans l'enseignement technique et professionnel.

## Contexte pour l'éducation au développement durable

En 2004, le ministère de l'Éducation du Manitoba a annoncé que l'éducation au développement durable constituait l'une de ses grandes priorités. En même temps, les Nations Unies ont proclamé que les années de 2005 à 2014 constitueraient la Décennie des Nations Unies pour l'éducation en vue du développement durable. Globalement, la Décennie pour l'éducation en vue du développement durable (DEDD) vise l'intégration des valeurs, des pratiques et des principes inhérents au développement durable dans tous les aspects de l'éducation et de l'apprentissage, et ce, afin d'encourager

les changements de comportement qui permettent de créer une société plus durable et plus juste pour tous. Le ministère de l'Éducation du Manitoba a pris les devants au Canada en travaillant avec l'organisme nommé L'éducation au service de la Terre et avec Environnement Canada à l'organisation d'activités de la DEDD (2005-2014).

Éducation et Formation Manitoba décrit ainsi *l'éducation au développement durable* sur la page Web qu'il lui consacre :

L'éducation au développement durable met l'accent sur l'intégration des thèmes clés du développement durable, par exemple la réduction de la pauvreté, les droits de la personne, la protection de l'environnement, la promotion de la santé et le changement climatique dans le système éducatif. L'éducation au développement durable est une notion complexe et changeante qui exige une exploration des thèmes clés sur les plans social, culturel, environnemental et économique pour bien comprendre comment ces thèmes sont interdépendants et se renforcent mutuellement.

Le diagramme de Venn présenté à la page 21, relatif à l'éducation au développement durable, reflète la notion que les facteurs sociaux, économiques et environnementaux devraient figurer dans la prise de décisions. La qualité de vie qu'auront les élèves et la société dépend de l'interdépendance de l'environnement, de la santé et du bien-être humains et de l'activité économique. Dans son rôle de chef de file dans le domaine de l'éducation au développement durable, le Manitoba s'est doté de la vision suivante : « Les élèves deviendront des décideurs avertis et responsables, assumeront activement leur rôle de citoyen à l'échelle du Canada et du monde entier et contribueront au bien-être social,

environnemental et économique ainsi qu'à une qualité de vie équitable pour tous, maintenant et dans l'avenir. » (Éducation et Formation professionnelle Manitoba, *L'éducation pour un avenir viable*, p. 4).

Pour appuyer cette vision, Éducation et Formation Manitoba demande que les éducateurs intègrent les principes du développement durable dans leurs cours partout où cela est possible (voir *Nouvelles directions pour le renouveau de l'éducation*, p. 22, Éducation et Formation professionnelle Manitoba). Cela comporte d'inclure expressément les principes du développement durable dans les cours, non pas comme un ajout, mais plutôt comme des notions et des occasions d'apprentissage intégrantes. Chaque fois que possible, des résultats d'apprentissage axés sur les notions de développement durable sont spécifiquement définis et des stratégies et des ressources pédagogiques sont proposées.

### Avantages de l'éducation au développement durable dans l'enseignement technique et professionnel

La déclaration de Bonn *Apprendre pour le travail, la citoyenneté et la durabilité* énonce que :

« puisque l'éducation est la clé d'une stratégie de développement efficace, l'enseignement et la formation techniques et professionnels doit [sic] être la cheville ouvrière permettant de réduire la pauvreté, promouvoir la paix, préserver l'environnement, assurer à tous une meilleure qualité de vie et conduire à un développement durable. » (UNESCO)

L'intégration des principes du développement durable dans l'enseignement technique et professionnel permet aux élèves d'acquérir les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires à la prise de mesures qui contribueront à des communautés viables, respectueuses de l'environnement et économiquement saines. L'enseignement technique et professionnel occupe une place unique au sein du système d'éducation, en ce que les compétences acquises par les élèves en matière de développement durable engendreront des actions et seront immédiatement mises en pratique dans le contexte du métier ou du domaine technique donné.

Les élèves doivent être poussés à comprendre et à mettre en pratique les notions de durabilité et à envisager un avenir durable. Ils doivent savoir ce vers quoi viser dans leur avenir et comprendre qu'ils ont le pouvoir individuel d'agir et de changer les choses. Cette attention accordée à la durabilité tout au long du programme d'enseignement technique et professionnel donnera aux élèves l'aptitude et la volonté de tenir compte de la durabilité lorsqu'ils prendront des décisions au jour le jour, de mettre les notions de durabilité en pratique lorsqu'ils intégreront le marché du travail, de favoriser les pratiques de travail durables et de promouvoir la durabilité auprès de leurs collègues, de leurs superviseurs et des décideurs.

Les élèves d'aujourd'hui doivent être préparés à composer avec l'attention croissante portée à l'environnement, que cela concerne la course à l'énergie propre, l'amélioration de l'efficacité énergétique, la réduction des émissions de gaz à effet de serre ou de nouvelles mesures incitatives pour mettre la puissance des marchés au service du développement durable. Grâce à l'intégration des principes du développement durable dans les cours

de l'enseignement technique et professionnel, les élèves auront la capacité de réfléchir et d'agir de manière à répondre à l'ampleur du défi d'atteindre le développement durable.

La société canadienne a besoin en son sein de personnes qui intègrent les principes et les pratiques du développement durable dans leur processus de prise de décisions et dans leurs actions. Pour les employeurs et pour la communauté en général, le développement des connaissances, des compétences et des attitudes qui favorisent la durabilité dans le milieu de travail sera un facteur essentiel. Parce qu'ils auront suivi un programme qui intègre les notions du développement durable, les diplômés de l'enseignement technique et professionnel du Manitoba seront fort recherchés dans le monde du travail.

## Références

- Apprentissage Manitoba. Renseignements sur la reconnaissance professionnelle. Winnipeg, MB : Apprentissage Manitoba. Disponible en ligne au <[www.gov.mb.ca/tce/apprent/forms/pdf/app\\_tradesqualification.fr.pdf](http://www.gov.mb.ca/tce/apprent/forms/pdf/app_tradesqualification.fr.pdf)>.
- Arenas, Alberto. *Connecting Hand, Mind, and Community: Vocational Education for Social and Environmental Renewal*. Teachers College Record 110.2 (2008) : 377-404. Disponible en ligne au <[www.tcrecord.org/content.asp?contentid=14537](http://www.tcrecord.org/content.asp?contentid=14537)>.
- Bloom, Michael R. et Kurtis G. Kitagawa, *Understanding Employability Skills*. Ottawa, ON : Le Conference Board du Canada, 1999. Disponible en ligne au <[www.accc.ca/ftp/es-ce/257\\_99.pdf](http://www.accc.ca/ftp/es-ce/257_99.pdf)>.
- British Columbia Ministry of Education. *Automotive Service Technician Level I: Workplace Program Guide*. Victoria, BC. British Columbia Ministry of Education, 2006.
- Centre international UNESCO-UNEVOC pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels. Orienter l'enseignement et la formation techniques et professionnels vers le développement durable : document de discussion. Disponible en ligne au <[www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/pubs/IntLib\\_DiscP\\_ESD\\_f.pdf](http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/IntLib_DiscP_ESD_f.pdf)>. Bonn, DE : UNESCO-UNEVOC, 2006>.
- Commission des accidents du travail du Manitoba. Programme Élève sain et SAUF au travail. <[http://safemanitoba.com/sites/default/files/uploads/programs\\_student.pdf](http://safemanitoba.com/sites/default/files/uploads/programs_student.pdf)> (en anglais seulement).
- Commission mondiale sur l'environnement et le développement. *Notre avenir à tous : Rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement*. Disponible en ligne au <[www.diplomatie.gouv.fr/fr/sites/odyssee-developpement-durable/files/5/rapport\\_brundtland.pdf](http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/sites/odyssee-developpement-durable/files/5/rapport_brundtland.pdf)>.
- Conference Board du Canada. *Compétences relatives à l'employabilité 2000+*. Ottawa, ON : Conference Board du Canada, 2000. Disponible en ligne au <[www.conferenceboard.ca/Libraries/EDUC\\_PUBLIC/esp2000f.sflb](http://www.conferenceboard.ca/Libraries/EDUC_PUBLIC/esp2000f.sflb)>.
- Éducation Manitoba. *L'éducation au développement durable*. <[www.edu.gov.mb.ca/m12/dev\\_durable/index.html](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/dev_durable/index.html)>.
- Éducation et Formation professionnelle Manitoba. *L'éducation pour un avenir viable – Guide pour la conception des programmes d'études, l'enseignement et l'administration*. Winnipeg, MB : Éducation et Formation professionnelle Manitoba, 2000. Disponible en ligne au <[www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/pol/educ-avenir/docs/document.pdf](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/pol/educ-avenir/docs/document.pdf)>.
- . *Nouvelles directions pour le renouveau de l'éducation – Les bases de l'excellence*. Winnipeg, MB : Éducation et Formation professionnelle Manitoba, 1995.

Éducation et Jeunesse Manitoba. *Assurer la sécurité de vos installations – Document de référence pour l'enseignement des arts industriels*. Winnipeg, MB : Éducation et Jeunesse Manitoba, 2003. Disponible en ligne au <[www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/ped/etech/securite/](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/ped/etech/securite/)>.

Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba. *La communication des apprentissages de l'élève. Lignes directrices à l'intention des écoles*. Winnipeg, MB : Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba, 2008. Disponible en ligne au <[www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/me/docs/comm\\_app\\_eleve/index.html](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/me/docs/comm_app_eleve/index.html)>.

———. *Repenser l'évaluation en classe en fonction des buts visés : L'évaluation au service de l'apprentissage – L'évaluation en tant qu'apprentissage – L'évaluation de l'apprentissage*. Winnipeg, MB : Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba, 2006. Disponible en ligne au <[www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/me/docs/repenser\\_eval/index.html](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/me/docs/repenser_eval/index.html)>.

Éducation, Formation professionnelle et Jeunesse Manitoba. *Offrir plus de choix et de flexibilité : changements proposés aux exigences en matière d'obtention d'un diplôme d'études secondaires*. Winnipeg, MB : Éducation, Formation professionnelle et Jeunesse Manitoba, 2002. Disponible en ligne au <[www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/pol/offrir-choix/](http://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/pol/offrir-choix/)>.

*Enseignement et formations techniques et professionnels pour le vingt et unième siècle : recommandations de l'UNESCO et de l'OIT*. 2002. Disponible en ligne au <<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001260/126050f.pdf>>.

Goldney, David, Tom Murphy, John Fien et Jenny Kent. *Finding the Common Ground: Is There a Place for Sustainability Education in VET?* Adelaide, AU : National Centre for Vocational Education Research (NCVER), 2007.

Haché, L., D. E Redekopp et P. Jarvis, *Plan directeur pour le design en développement vie-travail*. Saint-Joseph, NB : Centre national en vie-carrière, 2000.

Levin, Ben. *Commission sur les frais de scolarité et l'accessibilité aux études postsecondaires au Manitoba : Rapport soumis à la ministre de l'Enseignement postsecondaire et de l'Alphabétisation du Manitoba*. Winnipeg, MB : Enseignement postsecondaire et Alphabétisation Manitoba, 2009. Disponible en ligne au <[www.edu.gov.mb.ca/ael/docreports/ex\\_summary\\_fr.pdf](http://www.edu.gov.mb.ca/ael/docreports/ex_summary_fr.pdf)>.

Majumdar, Shyamal. *Integrating Sustainable Development in TVET Curriculum*. Manila, PH: Colombo Plan Staff College, 2006. Disponible en ligne au <<http://drupal.cpsctech.org/management/dg/sl/11-INTEGRATING%20SD%20IN%20TVET%20CURRICULUM.PDF>>.

Manitoba. *La Loi sur le développement durable*. c. S270 de la C.P.L.M. Winnipeg, MB : Imprimeur de la Reine – Publications officielles. 1997. Disponible en ligne au <<http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/s270f.php>>.

National Centre for Workforce Development. *Skills to Last: Broadly Transferable Sustainable Development Skills for the Canadian Workforce: A Technical Research Report for Human Resources Development Canada, Human Resources Partnerships*. Winnipeg, MB : Centre canadien du réseau international pour l'enseignement technique et professionnel de l'UNESCO, 2003. Disponible en ligne au <[www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/pubs/SkillsToLast.pdf](http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/SkillsToLast.pdf)>.

Ressources humaines et développement des compétences Canada. Définitions et niveaux de complexité des compétences. Compétences en alphabétisation et compétences essentielles. 18 août 2011. Disponible en ligne au <[www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/definitions/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/definitions/index.shtml)>.

———. Compétences essentielles, compétences en alphabétisation et compétences essentielles. Disponible en ligne au <[www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/definitions/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/definitions/index.shtml)>.

———. Profils des compétences essentielles. Compétences en alphabétisation et compétences essentielles. 30 mai 2012. Disponible en ligne au <[www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/profils/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/profils/index.shtml)>.

———. Niveaux de complexité. Compétences en alphabétisation et compétences essentielles. 17 août 2011. <[www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/definitions/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/definitions/index.shtml)>.

———. Compétences en alphabétisation et compétences essentielles. 11 avril 2012. <[www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/definitions/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/definitions/index.shtml)>.

UNESCO. Apprendre pour le travail, la citoyenneté et la durabilité : la Déclaration de Bonn. 2004. <[www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/pubs//SD\\_BonnDeclaration\\_f.pdf](http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs//SD_BonnDeclaration_f.pdf)>.

Wals, Arjen. *Contextes et structures de l'éducation pour le développement durable*, 2009 : Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable (DEDD 2005-2014) Paris, FR : UNESCO, 2009.





Printed in Canada  
Imprimé au Canada