PERFORMA et les collèges:
l'heure d'un choix renouvelé

Rapport d'enquête
auprès des partenaires de PERFORMA

Délégation collégiale

Septembre 2000

Table des matières

Introduction 3

Déroulement de l'enquête 3

Résultats de l'enquête 3

Les constats dégagés 4

Les recommandations 5

- Recommandation 1 5
- Recommandation 2 5
- Recommandation 3 6
- Recommandation 4 6
- Recommandation 5 7
- Recommandation 6 7
- Recommandation 7 8
- Recommandation 8 8
- Recommandation 9 9
- Recommandation 10 9
- Recommandation 11 10

Annexe : document de consultation 11

Introduction

Au cours de l'année 1999, la Direction de PERFORMA et la Délégation collégiale constataient que PERFORMA se trouvait dans une situation de plus en plus difficile et ce, même si 25 % du personnel enseignant du réseau suivent des activités PERFORMA. Tel que décrit dans le document en annexe, PERFORMA vit une diminution constante du nombre de crédits. Au cours des trois dernières années, bon nombre des collèges partenaires n'ont pas ou ont peu généré d'activités de perfectionnement.

Conscientes que la situation ne pouvait perdurer, la Délégation collégiale et la Direction de PERFORMA ont suggéré de mener une enquête. Elles souhaitaient, par cette enquête, entendre divers points de vue d'intervenantes et d'intervenants stratégiques du réseau collégial au sujet de la situation de PERFORMA dans leur collège et dans le réseau et de ce qui pourrait être fait pour l'améliorer.

La suggestion de mener cette enquête a été acceptée par les membres de l'Assemblée générale des collèges et l'Université de Sherbrooke. Ce rapport présente les résultats de l'enquête en termes de constats et de recommandations.

Déroulement de l'enquête

L'enquête* menée conjointement par la Délégation collégiale et la Direction de PERFORMA au cours de la session hiver 2000 a permis de recueillir les propos de diverses personnes. Plus particulièrement, ce fut l'occasion de :

1) recueillir, à quatre reprises, le point de vue de directrices ou de directeurs généraux, de directrices ou de directeurs d'études, d'adjointes ou d'adjoints à la direction des études et de conseillères ou de conseillers pédagogiques répondants locaux de PERFORMA sur la situation de PERFORMA dans leur collège et dans le réseau;
2) recueillir le point de vue sur PERFORMA de deux groupes d'une dizaine d'enseignantes ou d'enseignants actifs ou inactifs dans PERFORMA au cours des années antérieures;
3) entendre l'analyse des répondantes locales et des répondants locaux quant à la situation de PERFORMA et de recevoir leurs suggestions pour améliorer cette dernière;
4) connaître la perception de PERFORMA à partir des réponses d'un sondage adressé à 150 enseignantes ou enseignants d'une quinzaine de collèges et appartenant à l'une des trois catégories suivantes : des personnes ayant suivi des activités au cours des trois dernières années, d'autres n'ayant suivi aucune activité dans PERFORMA et finalement des personnes ayant déjà suivi des activités PERFORMA, mais qui n'en ont pas suivi au cours de ces trois dernières années.

Résultats de l'enquête

L'enquête a été l'occasion d'entendre de nombreux points de vue positifs quant au potentiel de PERFORMA comme modèle organisationnel et pédagogique pour répondre aux besoins de perfectionnement du personnel enseignant et contribuer au développement institutionnel des collèges Par ailleurs, des propos parfois sévères à l'égard de PERFORMA ont été exprimés.

L'analyse des données recueillies a permis de dégager des constats concernant la situation de PERFORMA dans le réseau et de formuler des recommandations

* *Les schémas préparatoires aux rencontres, les comptes rendus de ces rencontres, le questionnaire adressé aux enseignantes et aux enseignants sont disponibles dans un tiré à part intitulé « Enquête sur la situation de PERFORMA, hiver 2000*

Les constats dégagés

De tout ce qui a été dit à propos de PERFORMA et de sa situation, il ressort que:

1. PERFORMA, comme modèle pédagogique et organisationnel, *demeure pertinent* pour le réseau collégial;

2. PERFORMA *a subi les effets d'éléments contextuels* reliés à l'évolution du réseau collégial comme les compressions budgétaires, le Renouveau de l'enseignement collégial, le vieillissement du personnel enseignant, l'augmentation de la tâche, la scolarité maximale atteinte par un nombre croissant d'enseignants ou d'enseignantes, etc.;

3. PERFORMA *a répondu de façon inégale* aux besoins de perfectionnement des enseignantes ou des enseignants et, par voie de conséquence, aux besoins de développement institutionnel des collèges. Ce constat se vérifie davantage quand il s'agit de perfectionnement disciplinaire et d'insertion professionnelle des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants;

4. PERFORMA s'inscrit de *façon inégale* dans la dynamique du développement pédagogique et du perfectionnement du personnel enseignant de chaque institution. Il est même quasi absent dans un certain nombre d'institutions;

5. PERFORMA offre des activités dont *la qualité est parfois insuffisante* quant au traitement des thèmes ou des sujets et *inégale* quant aux exigences demandées;

6. PERFORMA, dans son action, ne *se centre pas suffisamment sur les compétences pédagogiques essentielles* à l'enseignement collégial en lien avec un profil de compétences;

7. Les conseillères pédagogiques *répondantes locales* et les conseillers pédagogiques *répondants lo*caux se sont vu confier par les collèges de *nombreux mandats* en plus de ceux reliés à l'accomplissement de la tâche de répondant local PERFORMA;

8. Plusieurs intervenantes et intervenants du milieu collégial, qu'ils soient membres du personnel enseignant ou de la direction d'un collège, *connaissent mal PERFORMA* ou ne le perçoivent pas toujours positivement;

9. *Les conditions facilitant l'organisation d'activités de perfectionnement* dans un collège ne sont pas toujours présentes. Ces conditions concernent notamment le ratio pour démarrer une activité, l'horaire des activités, parfois le trop grand nombre de programmes PERFORMA offerts dans un collège, etc.

10. *La participation* des enseignantes et des enseignants *à des activités de perfectionnement* et particulièrement à celles offertes dans PERFORMA est influencée par la valorisation institutionnelle et sociale de la profession enseignante;

11. Des professionnelles ou des professionnels dont la tâche est en lien étroit avec l'enseignement et l'apprentissage ont des *besoins de perfectionnement* auxquels PERFORMA devrait répondre de façon spécifique.

Les recommandations

L'analyse des données de l'enquête et l'identification d'un certain nombre de constats concernant la situation de PERFORMA donnent lieu à des recommandations. Ces dernières, centrées sur l'action, visent à assurer la continuité de PERFORMA et une présence significative de ce dernier dans les collèges.

Recommandation 1

Les collèges et l'Université de Sherbrooke réaffirment collectivement la pertinence du réseau PERFORMA comme un outil de développement professionnel et institutionnel.

Commentaires :

Au cours de l'enquête, plusieurs personnes ont mentionné qu'il serait dommage, pour le réseau collégial, de perdre PERFORMA. Ayant souvent généré des idées de développement pédagogique, PERFORMA a été l'un des principaux moteurs de la réflexion pédagogique pour le personnel enseignant et les collèges.

Cependant, des ajustements de la part des collèges et de l'Université s'imposent pour vraiment continuer à exploiter le potentiel de PERFORMA dans les collèges comme institution et comme membre d'un réseau. Les recommandations qui suivent précisent les principaux ajustements attendus.

Responsabilité : Délégation collégiale et délégation universitaire du Comité Mixte de PERFORMA.

Échéance : octobre 2000

Recommandation 2

Chaque direction de collège confirme la place privilégiée de PERFORMA dans son plan de développement pédagogique institutionnel. De plus, elle élabore un plan d'action qui détermine les stratégies et les modalités d'actualisation de PERFORMA dans son institution.

Commentaires :

Ces dernières années, des éléments contextuels ont fait que, dans certains collèges, PERFORMA a été moins utilisé. Dans le contexte actuel, il est nécessaire que ces collèges définissent le rôle que PERFORMA peut ou doit jouer quant au développement de leurs ressources humaines reliées à l'enseignement, qu'ils précisent leurs moyens pour actualiser la place de PERFORMA, et qu'ils campent le rôle du répondant local dans leur institution.
Quant aux autres collèges, la reconduction du protocole PERFORMA constituera la confirmation de la place de PERFORMA dans leur institution.

Responsabilité : directions de chaque collège et direction de PERFORMA

Échéance : année scolaire 2000-2001

Recommandation 3

Chaque collège s'assure que la personne ayant le titre de répondant local dispose du temps nécessaire pour qu'elle développe une compétence appropriée aux exigences de son rôle et de sa fonction, qu'elle génère et anime des activités de perfectionnement créditées en nombre suffisant et qu'elle contribue au développement de dossiers pédagogiques dans le réseau.

Commentaires :

Le rôle de répondant local est fondamental dans la structure organisationnelle de PERFORMA. À ce titre, il appartient à chaque collège d'assurer une certaine stabilité dans le poste de répondant local, de faire en sorte que la personne qui remplit cette fonction possède les compétences de base requises et dispose de conditions d'exercice lui permettant de remplir adéquatement sa fonction. En plus de se préparer et de participer aux réunions de l'Assemblée générale PERFORMA, de contribuer à des groupes de travail, d'assurer l'encadrement et le suivi des activités et des programmes de perfectionnement et de voir à son propre perfectionnement, un des aspects importants du rôle de répondant local est de préparer, animer et superviser des activités de perfectionnement.

Par ailleurs, reconnaissant le rôle clé du réseau des répondants locaux dans le développement pédagogique institutionnel des collèges et le perfectionnement du personnel enseignant, l'Université de Sherbrooke, principalement par l'intermédiaire du Groupe de Recherche-Action (GRA), assure un traitement pertinent des objets de perfectionnement. Elle voit à soutenir adéquatement la répondante locale ou le répondant local de PERFORMA dans la réalisation de son mandat dans son collège. De même, elle s'assure que les ressources affectées au GRA de PERFORMA soient suffisantes pour que ce dernier remplisse son mandat. Dans ce contexte, le nombre de personnes composant le GRA devra être augmenté.

Responsabilité : Direction des collèges et direction de PERFORMA

Échéance : année scolaire 2000-2001

Recommandation 4

Chaque collège et l'Université de Sherbrooke mettent en place des conditions pour faciliter davantage la réalisation d'activités de perfectionnement de manière à répondre aux besoins individuels et collectifs des enseignantes et des enseignants.

Commentaires :

Au cours de l'enquête, certains irritants ont été mentionnés pour expliquer une part à la décroissance des activités dans PERFORMA. De l'avis de plusieurs personnes rencontrées, les processus administratifs de PERFORMA, notamment ceux relatifs à l'admission, à l'inscription, à la transmission des notes devraient être simplifiés et devraient intégrer l'utilisation des TIC. Dans ce contexte, il apparaît de plus en plus nécessaire de réviser les règles de ratio et les mécanismes de gestion des activités.

De plus, il a été suggéré de prévoir des périodes de perfectionnement dans le cadre horaire du personnel enseignant et d'assurer les ressources tant humaines que matérielles nécessaires à la réalisation des activités de perfectionnement dans les collèges.

Responsabilité : Direction de PERFORMA

Échéance : année 2000-2001

Recommandation 5

Créer un groupe permanent de veille pédagogique dont le mandat consisterait à analyser les principales tendances des besoins de perfectionnement des enseignantes et des enseignants du réseau collégial.

Commentaires :

PERFORMA doit sa richesse et son efficacité à la qualité de son analyse des besoins de perfectionnement du personnel enseignant. Il profite de l'expertise des répondantes locales et des répondants locaux, ces personnes qui agissent au quotidien dans les collèges. Dans ce contexte, il apparaît opportun de mettre en place un comité permanent pour soutenir le GRA et la direction de PERFORMA dans l'exercice de son mandat. Ce comité comprendra des répondantes locales ou des répondants locaux, de membres de l'équipe GRA-Direction et, au besoin, des membres de direction de collèges ou des experts dans des domaines particuliers. Il permettra à PERFORMA d'anticiper davantage les changements en perspective dans le réseau et de les arrimer aux tendances de la recherche en éducation Dans ce sens, ce groupe assurera une plus grande synergie entre le développement du réseau, les besoins de perfectionnement à venir, les objets de recherche et développement à PERFORMA ainsi que les activités de perfectionnement offertes dans les collèges.

Responsabilité : Direction de PERFORMA

Échéance : novembre 2000

Recommandation 6

Évaluer le remplacement, à court terme, du CPEC, principal programme de PERFORMA, par un programme professionnel de 2e cycle respectant les caractéristiques du modèle pédagogique de PERFORMA et répondant aux besoins psychopédagogiques, didactiques ainsi qu'à des besoins disciplinaires ou de formation en enseignement professionnel des enseignantes et des enseignants.

Commentaires :

Cette recommandation fait écho à plusieurs avis reçus au cours de l'enquête à l'effet que : :

- pour un bon nombre d'enseignantes et d'enseignants possédant déjà une formation de premier, voire de 2e cycle, il est plus valorisant de s'inscrire à un programme de perfectionnement de deuxième cycle;
- avec un programme de 2e cycle, il devient plus facile d'approfondir des thématiques;
- avec un programme de perfectionnement de 2e cycle, on valorise davantage la profession enseignante;

De plus, les personnes rencontrées insistaient pour que ce programme de 2e cycle respecte le modèle pédagogique de PERFORMA, tout en se centrant sur les compétences essentielles en enseignement collégial.
En ce sens, ce programme de 2e cycle doit :

- demeurer souple et ouvert;
- privilégier les activités libres et volontaires;
- s'appuyer sur une analyse systémique des besoins;
- amener des retombées concrètes dans la classe et l'établissement;
- faire appel le plus possible à l'expertise des intervenants des collèges et du réseau.

Quant à la réponse aux besoins de perfectionnement disciplinaire, celle-ci doit toujours s'inscrire dans la perspective d'enseignement et d'apprentissage. Somme toute, ce programme de perfectionnement de deuxième cycle s'appuiera sur des assises théoriques et épistémologiques explicites et visera l'apprentissage de savoirs professionnels complexes comme dans certains autres programmes de formation à caractère professionnel, notamment le MBA. Enfin, toute réponse à des besoins de certaines clientèles, plus particulièrement à celles de certains secteurs techniques pourra être articulée à partir de ce programme professionnel de 2e cycle universitaire.

Responsabilité : Direction de PERFORMA

Échéance : septembre 2001

Recommandation 7

Offrir, à l'intention du nouveau personnel enseignant, un module d'insertion professionnelle à l'enseignement collégial de 2e cycle, (le MIPEC) centré sur les compétences essentielles de l'enseignant du collégial.

Commentaires

Le module d'insertion professionnelle à l'enseignement collégial (MIPEC) a pour clientèle cible les enseignantes et les enseignants qui ont 5 ans et moins d'expérience en enseignement au collégial. Adapté aux réalités professionnelles des nouvelles enseignantes ou des nouveaux enseignants et aux réalités institutionnelles dans lesquelles se retrouvent ces derniers, le MIPEC comprend trois cycles de formation qui permettent un cheminement structuré tout en procurant des mesures de soutien individuel et collectif.

Les principales caractéristiques du MIPEC* sont :

- la construction des compétences professionnelles à partir des situations de travail;
- la construction progressive et à long terme des compétences professionnelles;
- l'individualisation des parcours de formation;
- la pluralité des formes de soutien;
- l'encadrement par une équipe de formation locale;
- la formation et l'encadrement des tuteurs et des personnes-ressources;
- l'utilisation des enseignantes et des enseignants d'expérience pour assurer le transfert de compétences ou d'expertise.

Responsabilité : Direction de PERFORMA

Échéance avril 2001

Recommandation 8

Développer un programme inter-collèges de perfectionnement pour le personnel professionnel lié à l'enseignement et à l'apprentissage.

Commentaires :

Au cours des prochaines années, le réseau collégial vivra un renouvellement important de son personnel enseignant, mais aussi de son personnel professionnel. De plus, le contexte d'intervention de ce personnel professionnel a considérablement changé ces dernières années. Il est donc important de pouvoir offrir du perfectionnement aux personnes déjà en poste, comme à celles qui obtiennent un poste comme professionnel lié à l'enseignement et à l'apprentissage ou qui aspirent à le devenir. Ces activités de perfectionnement qui s'adresseraient, entre autres, aux API et aux conseillers pédagogiques, pourraient être réalisées en partie à l'aide des TIC.

Il est donc important de pouvoir offrir du perfectionnement aux personnes ayant un poste professionnel, à celles qui obtiennent un poste professionnel lié à l'enseignement et à l'apprentissage ou à celles qui désirent en obtenir un.

Responsabilité : Direction de PERFORMA

Échéance : septembre 2001

---

* *La description complète du programme est disponible auprès de la répondante locale ou du répondant local de chaque institution.*

Recommandation 9

Doter le réseau PERFORMA d'un matériel promotionnel de qualité afin de soutenir la mise en valeur de PERFORMA dans chaque collège et dans le réseau.

Commentaires :

À plusieurs reprises lors de l'enquête, faute de bien connaître PERFORMA, les intervenantes ou les intervenants ont dit souhaiter ce que PERFORMA est déjà. De plus, considérant qu'un grand nombre de personnes des collèges sont relativement nouvelles dans le réseau, il apparaît important de faire valoir les caractéristiques et les forces de PERFORMA comme outil de développement et de ressourcement pédagogiques. PERFORMA doit projeter une image de marque tant dans le format que dans le contenu de ses communications et de ses activités. À cet effet, il est opportun de mettre à la disposition des collèges des stratégies et du matériel promotionnels afin de présenter et promouvoir PERFORMA dans leur milieu.

Responsabilité : Direction de PERFORMA

Échéance : février 2001

Recommandation 10

Faire des représentations auprès du MEQ afin qu'il facilite la participation des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à un programme de perfectionnement de 2e cycle adapté à leurs besoins (MIPEC) et qu'il soutienne mieux le perfectionnement des enseignantes et des enseignants du collégial.

Commentaires :

Au cours des cinq prochaines années, le réseau collégial vivra une période importante de renouvellement de son personnel enseignant. Il est alors pertinent de prévoir des mesures pour permettre l'insertion professionnelle des nouvelles enseignants et des nouveaux enseignants dans le réseau collégial.

De telles mesures, à discuter avec le MEQ, pourraient inclure des éléments comme :

- l'allègement de la tâche des enseignants tuteurs et des nouveaux enseignants pour faciliter l'insertion professionnelle de ceux-ci ;
- l'utilisation collective du 1% pour soutenir des projets spécifiques de perfectionnement dont celui de l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants ;
- la reconnaissance accélérée de la scolarité en termes de demi-année.

Responsabilité : Direction de PERFORMA et Délégation collégiale de PERFORMA

Échéance : automne 2000

Recommandation 11

S'associer à d'autres instances nationales telles que la Fédération des cégeps, le MEQ, le CSÉ, la CÉEC, les centrales syndicales afin que soit menée une opération de valorisation de la profession enseignante et de professionnalisation de l'enseignement supérieur.

Commentaires

Le perfectionnement contribue au développement professionnel et institutionnel. Le dernier avis du Conseil supérieur de l'éducation *La formation du personnel enseignant du collégial : un projet collectif enraciné dans le milieu* va dans ce sens. Il est alors pertinent de faire valoir l'idée de compétences essentielles à l'enseignement supérieur, compétences qui seraient le fondement même de cet acte complexe et professionnel qu'est enseigner. En définitive, la formation et le perfectionnement pédagogiques des enseignantes et des enseignants devraient être située dans une dynamique de professionnalisation en référence à une conception explicite de la fonction enseignante.

Responsabilité : Délégation collégiale et Direction de PERFORMA

Échéance : hiver 2001

Annexe

Document de consultation

Rencontre avec les collèges
Document de préparation

1. DESCRIPTION DE LA SITUATION

PERFORMA est à la fois un modèle de perfectionnement et une organisation aux caractéristiques originales dont le champ d'intervention est l'ordre collégial.

Fruit d'une collaboration et d'une concertation structurelle entre les collèges membres et l'Université de Sherbrooke, PERFORMA a progressivement mis au point divers programmes conçus pour répondre à des besoins de perfectionnement, principalement de nature pédagogique, didactique et disciplinaire, du personnel enseignant des collèges. Rattachés à la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke, ces programmes donnent lieu à l'attribution de crédits et de grades universitaires pour ceux et celles qui satisfont aux conditions et aux exigences prescrites.

Depuis 25 ans, PERFORMA a généralement été reconnu comme une organisation efficace faisant montre d'une approche originale répondant aux besoins des collèges et du personnel enseignant principalement.

Pourtant, depuis 1991-1992, PERFORMA connaît une décroissance constante du nombre de crédits dispensés. Le tableau 1 présente cette décroissance de 1991-1992 à 1998-1999, l'année 1991-1992 n'étant pas une année exceptionnelle à l'époque.

Tableau 1
NOMBRE DE CRÉDITS DISPENSÉS À PERFORMA: 1991-1999

Année	Crédits au 1er cycle	Crédits au 2ième cycle	Total	Écart	Écart en %	Écart cumulatif	Écart cumulatif en %
1991-1992	10220	2810	13030				
1992-1993	7618	3229	10847	-2183	-16,8%	-2183	-16,8%
1993-1994	7288	3762	11050	203	1,9%	-1980	-15,2%
1994-1995	7454	3014	10468	-582	-5,3%	-2562	-19,7%
1995-1996	6412	1273	7685	-2783	-26,6%	-5345	-41,0%
1996-1997	5840	977	6817	-868	-11,3%	-6213	-47,7%
1997-1998	5132	821	5953	-864	-12,7%	-7077	-54,3%
1998-1999	4580	605	5185	-768	-12,9%	-7845	-60,2%
1999-2000	4041	630	4671	-514	-9,9%	-8359	-64,2%
Écart	-5640	-2205	-7845				
Écart en %	-55,2%	-78,5%	-60,2%				

Le tableau 1 fait voir que cette décroissance fut importante tant au premier cycle qu'au deuxième cycle. Elle fut cependant plus marquante au deuxième cycle, particulièrement avec la disparition des DE à volet disciplinaire. On peut également constater que la décroissance fut particulièrement marquante à compter de 1995-1996. Ce phénomène de décroissance est présent non seulement au plan de l'ensemble du réseau, mais dans un très grand nombre des collèges comme le montre le tableau 2.

Tableau 2
NOMBRE DE CRÉDITS PAR COLLÈGE, 1996-1999

No du Collège	Nom du Collège	Crédités 1996-1997				Crédits 1997-1998				Crédits 1998-1999				Écart total 96-98
		CPEC	BEP	2e cycle	Total	CPEC	BEP	2e cycle	Total	CPEC	BEP	2e cycle	Total	
1	SHERBROOKE	201		33	**234**	149		136	**285**	135		165	**300**	**28,2%**
2	BOIS-DE-BOULOGNE	40			**40**	1			**1**	0			**0**	**-100,0%**
3	MAISONNEUVE	196		28	**224**	138			**138**	199			**199**	**-11,2%**
4	AHUNTSIC	152	180	114	**446**	140	168		**308**	193	89	53	**335**	**-24,9%**
5	JOHN ABOTT	12		78	**90**	3			**3**	0		11	**11**	**-87,8%**
6	DAWSON	246		18	**264**	160			**160**	188		0	**188**	**-28,8%**
7	MARIE-VICTORIN	240			**240**	125			**125**	273			**273**	**13,8%**
8	SAINTE-FOY	78		48	**126**	102		13	**115**	44		0	**44**	**-65,1%**
9	SHAWINIGAN	7			**7**	0			**0**	0			**0**	**-100,0%**
12	FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU	184		46	**230**	122		36	**158**	33		27	**60**	**-73,9%**
13	VIEUX-MONTRÉAL	210		18	**228**	125			**125**	164			**164**	**-28,1%**
14	ALMA	55			**55**	22			**22**	89			**89**	**61,8%**
15	I.T.A.(SAINT-HYACINTHE)	113		42	**155**	99		23	**122**	50		26	**76**	**-51,0%**
16	VICTORIAVILLE	229	33	78	**340**	274	0		**274**	226	51	21	**298**	**-12,4%**
17	LA POCATIÈRE	34			**34**	116			**116**	27			**27**	**-20,6%**
18	EDOUARD-MONTPETIT	275	246		**521**	340	158		**498**	293	208		**501**	**-3,8%**
19	ROSEMONT	29			**29**	0			**0**	12			**12**	**-58,6%**
20	VALLEYFIELD	66			**66**	1			**1**	19			**19**	**-71,2%**
21	SOREL-TRACY	35			**35**	63			**63**	0			**0**	**-100,0%**
22	LIONEL-GROULX	471		81	**552**	423		24	**447**	381			**381**	**-31,0%**
23	SAINT-FÉLICIEN	112			**112**	105			**105**	82			**82**	**-26,8%**
24	SAINT-JÉRÔME	127		9	**136**	67		17	**84**	83		3	**86**	**-36,8%**
26	GRANBY-HAUTE-YAMASKA	0		0	**0**	9		22	**31**	2		11	**13**	**na**
27	LIMOILOU	181		60	**241**	178		62	**240**	78		18	**96**	**-60,2%**
28	ANDRÉ-LAURENDEAU	46		15	**61**	79			**79**	79			**79**	**29,5%**
29	BAIE-COMEAU	114			**114**	45		45	**90**	64		6	**70**	**-38,6%**
30	I.T.A. (LA POCATIÈRE)	0			**0**	0			**0**	0			**0**	**na**
31	MONTMORENCY	110		33	**143**	27		53	**80**	13			**13**	**-90,9%**
32	RÉGION DE L'AMIANTE	74			**74**	81			**81**	120			**120**	**62,2%**
33	RIMOUSKI	68			**68**	183		70	**253**	92		97	**189**	**177,9%**
34	LÉVIS-LAUZON	121		7	**128**	107		3	**110**	43		0	**43**	**-66,4%**
35	RIVIÈRE-DU-LOUP	50			**50**	86			**86**	49			**49**	**-2,0%**
36	LANAUDIÈRE-JOLIETTE	99			**99**	47			**47**	23			**23**	**-76,8%**
37	MATANE	117			**117**	66			**66**	44			**44**	**-62,4%**
38	OUTAOUAIS	123			**123**	131			**131**	61			**61**	**-50,4%**
39	ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	110			**110**	54			**54**	13			**13**	**-88,2%**
40	CHICOUTIMI	229		0	**229**	228		0	**228**	272			**272**	**18,8%**
41	TROIS-RIVIÈRES	175			**175**	133			**133**	106			**106**	**-39,4%**
42	GASPÉSIE ET DES ÎLES	77		11	**88**	82			**82**	36		6	**42**	**-52,3%**
43	VANIER	122		103	**225**	153		43	**196**	59		48	**107**	**-52,4%**
44	DRUMMONDVILLE	76		9	**85**	88			**88**	98		15	**113**	**32,9%**
45	SAINT-LAURENT	47			**47**	60			**60**	26			**26**	**-44,7%**
46	CHAMPLAIN	34		18	**52**	9		3	**12**	9		39	**48**	**-7,7%**
47	BEAUCE-APPALACHES	84			**84**	127			**127**	56			**56**	**-33,3%**
48	SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	47		39	**86**	1		48	**49**	26		21	**47**	**-45,3%**
49	SAINT-HYACINTHE	52		66	**118**	172		44	**216**	200		38	**238**	**101,7%**
50	SEPT-ÎLES	67			**67**	52			**52**	78			**78**	**16,4%**
51	MÉRICI	46		3	**49**	54		0	**54**	76		0	**76**	**55,1%**
52	LAFLÈCHE				**0**	9			**9**	9			**9**	**na**
53	GÉRALD GODIN				**0**	0			**0**	9			**9**	**na**
	JONQUIÈRE			20				36	**36**				**0**	**na**
	RÉGION DE QUÉBEC	429	0	104	**533**	385	0	52	**437**	196	0	27	**223**	**-58,2%**
	RÉGION DE TROIS-RIVIÈRE	182	0	0	**182**	133	0	0	**133**	106	0	0	**106**	**-41,8%**
TOTAL		5381	459	977	**6817**	4836	326	678	**5840**	4232	348	605	**5185**	**-23,9%**

Une analyse du tableau 2 permet de constater que, malgré une décroissance de 23,9% de 1996-1997 à 1998-1999, 12 collèges sur 52 ont réussi à augmenter leur nombre de crédits-étudiants; cette augmentation varie de 14% à 178%. Au cours de cette même période, 6 collèges ont connu une décroissance légère ou moyenne, soit de 4% à 25%. Enfin, 34 collèges ont connu une décroissance importante, laquelle varie de 26% à 100%. Parmi les 34 collèges qui ont connu une décroissance importante, 10 n'ont dispensé que 15 crédits et moins en 1998-1999. Dans ces collèges, le niveau de participation du personnel aux activités de PERFORMA est pratiquement inexistant.

Cette décroissance atteint une telle ampleur qu'elle menace la survie même de PERFORMA. Il est donc important, pour l'Université de Sherbrooke et les collèges, d'examiner la situation en profondeur. Un tel examen doit être fait aussi bien au plan du réseau qu'à celui de chacun des collèges.

2. LES EFFETS DE LA DÉCROISSANCE

De par son taux de fréquentation et de par le type d'activités dispensées, PERFORMA risque de ne plus contribuer de façon significative à l'évolution de la pédagogie au collégial. Pourtant, il fut un instrument important de changement organisationnel. Aujourd'hui, alors que les collèges sont en pleine période de renouveau pédagogique, qu'ils ont à préparer la relève enseignante et à intégrer les TIC dans les stratégies pédagogiques, PERFORMA représente-t-il encore cet instrument privilégié de changement organisationnel dans plusieurs collèges? Son taux de fréquentation semble insuffisant pour prétendre que PERFORMA est cet instrument de changement organisationnel dans un certain nombre de collèges alors qu'il semble l'être dans d'autres.

Le second effet de cette décroissance se situe au plan de la survie du réseau PERFORMA. En effet, actuellement le nombre crédits générés par PERFORMA est insuffisant pour défrayer l'infrastructure qu'il nécessite. Selon les règles actuelles de financement et en tenant compte de la répartition entre les frais fixes et les frais variables, PERFORMA devrait générer autour de 6900 crédits par année pour faire ses frais (point mort d'encaisse). Or, ce nombre n'est pas atteint depuis 1995-1996. Au cours de ces années, PERFORMA a pu équilibrer son budget grâce à des apports financiers ponctuels de la part de l'Université, de la Délégation collégiale et de la Faculté d'éducation. Cependant, cette situation ne peut perdurer. PERFOMA doit rapidement montrer des signes de vitalité.

3. QUELQUES HYPOTHÈSES EXPLICATIVES

Les hypothèses explicatives de la décroissance de clientèle à PERFORMA sont nombreuses. La Délégation collégiale, dans son rapport annuel de 1998-1999, en énumère quelques-unes. Ces hypothèses sont liées à des facteurs structuraux, conjoncturels et institutionnels (Voir : *Regroupement des collèges PERFORMA*, Rapport annuel 1998-1999, septembre 1999).

On pourrait aussi parler de deux types de facteurs : les facteurs environnementaux ou exogènes, c'est-à-dire ceux pour lesquels ni les collèges ni PERFORMA n'ont d'emprise significative, et ceux où les partenaires ont une certaine emprise, les facteurs endogènes.

Parmi les facteurs environnementaux ou exogènes, on peut notamment identifier la taille du collège, le type d'enseignement dispensé (% préuniversitaire, % technique), l'ancienneté dans PERFORMA, le vieillissement du corps professoral, les compressions budgétaires, les négociations de conventions collectives, l'augmentation de la tâche des enseignants et des conseillers pédagogiques, la résistance des enseignants face au renouveau de l'enseignement, etc.

Il est intéressant de considérer ce type de facteurs, car il permet de situer la problématique dans un contexte. Cependant, il offre peu de possibilités d'action. De plus, des études réalisées à PERFORMA permettent de penser qu'il y a peu de relations entre la taille du collège, le type d'enseignement dispensé, l'ancienneté dans PERFORMA et la décroissance du nombre de crédits (voir annexe 1).

Dans ce sens, nous souhaitons, lors de notre rencontre, vous entendre quant aux hypothèses explicatives que vous formulez concernant cette décroissance.

Quant aux hypothèses de facteurs endogènes, on peut notamment identifier la diminution de l'importance accordée au perfectionnement pédagogique dans la stratégie institutionnelle des collèges, la réduction du temps alloué au répondant local pour réaliser sa tâche, le nombre élevé de changements de répondants locaux depuis 5 ans (près de 50 %), la capacité des programmes PERFORMA à répondre aux besoins des collèges, etc.

Parmi ces derniers facteurs, nous nous sommes plus particulièrement intéressés à la perception des répondants locaux concernant le temps qu'ils consacrent à leur tâche de répondant local. L'enquête réalisée en 1994 concernant les conditions d'exercice de la fonction de répondant local mettait en évidence un manque de disponibilité pour exercer cette tâche.

> "Les données de l'enquête font voir la grande place effectivement accordée dans l'ensemble de la tâche au volet conseiller pédagogique, influençant par le fait même la disponibilité accordée à la fonction de répondant local.
>
> Dans une des rencontres de consultation de la tournée des collèges, certaines personnes-ressources ont noté la surcharge actuelle des répondants locaux qui les amène à laisser de côté des dimensions essentielles de leur tâche. Selon les personnes consultées, les répondants locaux exercent une influence importante sur la qualité du perfectionnement donné et sur la participation aux activités; ils jouent un rôle considérable dans l'identification des besoins, l'animation, l'initiation des personnes-ressources, l'organisation matérielle et le suivi. S'ils manquent de temps pour ce faire, cela affecte la qualité de leur action" (p.19).

Le tableau 3 présente le pourcentage d'un temps complet consacré à la fonction de RL en 1994 et en 1999. À la lumière de ce tableau, il apparaît que la situation ne semble pas avoir beaucoup évolué entre ces deux moments. En 1999, il semble toutefois y avoir plus de RL qui perçoivent consacrer entre 20 % et 40 % de leur temps à la fonction de RL. Cependant, il faut mentionner que 13 des 18 RL appartenant à cette catégorie en 1999 perçoivent consacrer entre 20 et 30 % de leur temps à la fonction de RL. Nous ne disposons malheureusement pas de ce type de données pour 1994.

Tableau 3

Pourcentage d'un temps complet consacré à la fonction de RL

Pourcentage d'un temps complet consacré à la fonction de RL	1994		1999	
	Proportion	Nombre de RL	Proportion	Nombre de RL
Plus de 60%	17%	6	16%	5
Entre 40% et 60%	17%	6	16%	5
Entre 20% et 40%	47%	17	56%	18
Moins de 20%	19%	7	13%	4
Total		36		32

La technique statistique, utilisée en 1994 pour rendre compte du temps consacré par le RL à la fonction de RL, ne tient pas compte de la taille du collège. En 1999, nous avons tenu compte de cet élément en calculant un ratio "Personnel enseignant/Tâche du RL". Ce ratio représente un nombre de minutes par personnel enseignant. La moyenne du temps consacré à la fonction de RL est de 4 minutes par membre du personnel enseignant. Le tableau 4 présente ce ratio par catégorie. Il présente également le ratio "Nombre de crédits en 1998-1999/Personnel enseignant". La moyenne du nombre de crédits par personnel enseignant est de 0,467.

Tableau 4

Ratio Personnel enseignant/Tâche des RL et Ratio Crédits étudiants en 1998-1999/Personnel enseignant

Ratio Pers./tâche			Crédits/Personnel enseignant								
Catégories	Nbr.	%	,680 et plus		Entre ,467 et ,679		Entre ,254 et 4,66		,253 et moins		Total
			Nbr.	%	Nbr.	%	Nbr.	%	Nbr.	%	
6,4et plus	4	12,1%	3	75,0%	1	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	100,0%
Entre 4,0 et 6,3	5	15,2%	2	40,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	60,0%	100,0%
Entre1,6 et 3,9	15	45,5%	4	26,7%	3	20,0%	4	26,7%	4	26,7%	100,0%
1,5 et moins	9	27,3%	1	11,1%	1	11,1%	2	22,2%	5	55,6%	100,0%
Total	33	100,0%	10		5		6		12		33

Le tableau 4 permet de constater que le nombre de crédits par personnel enseignant a tendance à augmenter ou à diminuer selon le temps consacré à la fonction de RL. Cette tendance est plus accentuée lorsque l'on considère les extrêmes des catégories considérées.

Lors de notre rencontre, nous voulons entendre votre point de vue sur l'hypothèse explicative qui veut que le taux de fréquentation à PERFORMA serait attribuable au temps consacré par le RL à PERFORMA.

L'analyse du tableau 4 permet par ailleurs de remarquer qu'il y a des situations où le temps consacré à la fonction de RL est important alors que le nombre de crédits généré est peu important et vice versa. Quoique important, d'autres facteurs que le temps consacré à la fonction de RL semblent donc influencer le nombre de crédits générés. Seule une vision interne de l'agencement des divers facteurs exogènes et endogènes peut permettre de mieux saisir le phénomène de décroissance ou de croissance dans chaque collège. **C'est là un des objets des rencontres que la Délégation collégiale et PERFORMA veulent traiter afin de mieux comprendre et agir en conséquence.**

Une autre hypothèse explicative, sur laquelle nous souhaitons vous entendre, a trait aux nombreux changements des répondants locaux au cours des dernières années. En effet, près de 50% des répondants locaux ont moins de 5 ans d'expérience. PERFORMA a dû concentrer ses actions sur les RL en visant notamment l'initiation des nouveaux répondants locaux à leur fonction, le soutien et le ressourcement pédagogiques par les réunions de l'Assemblée générale, le soutien et le ressourcement pédagogiques par la diffusion de documents pédagogiques produits par le GRA ou par des groupes de travail tel celui sur *Le profil de compétences du personnel enseignant du collégial,* (1999). De même, le dossier sur l'intégration des TIC dans l'enseignement collégial, celui du perfectionnement en didactique et celui de l'exploitation des dossiers en sont des exemples. Nous croyons qu'en agissant de la sorte, nous contribuons au développement de PERFORMA, à la réalisation de son mandat et à la qualité des interventions du RL dans son milieu.

Enfin, parmi les facteurs explicatifs, il nous faut considérer la capacité de PERFORMA à répondre aux besoins des collèges. **C'est là aussi un des objets des rencontres que la Délégation collégiale et PERFORMA veulent réaliser.**

À cet égard, deux types de questions se posent.

1. Les activités offertes par PERFORMA sont-elles pertinentes aux besoins professionnels et institutionnels?
2. Les pistes de développement envisagées à PERFORMA et présentées ci-après sont-elles pertinentes?

- Les activités de PERFORMA devraient être centrées sur le développement des compétences des enseignants telles qu'articulées dans le *Profil de compétences du personnel enseignant du collégial.*
- Une attention particulière devrait être accordée à l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants L'annexe 2 présente l'essentiel d'un projet de programme, s'adressant à ces derniers, développé sous forme de module. On y trouve notamment la nature de la proposition, les caractéristiques pédagogiques ainsi que certains aspects organisationnels de ce programme.
- PERFORMA doit s'intéresser à l'intégration des TIC dans l'enseignement et l'apprentissage ainsi qu'à l'utilisation des TIC comme stratégie de formation à distance dans les activités de PERFORMA.Déjà, une expérimentation d'une activité intitulée : *L'utilisation des réseaux de concepts dans l'analyse et la synthèse en sciences humaines* est en cours. Cette expérimentation regroupe une vingtaine d'enseignants d'une dizaine de collèges Pour l'instant, nous croyons pertinent d'explorer cette voie qui nous permettrait de répondre à des besoins didactiques ou disciplinaires auprès d'enseignants qui interviennent dans un programme offert dans plusieurs établissements répartis dans le réseau. Quant au premier aspect, un groupe de travail composé de conseillers pédagogiques et de RL se préoccupe déjà de la question.

En somme,

- le Regroupement des collèges PERFORMA et la Direction de PERFORMA souhaitent cerner le phénomène de la décroissance des activités de perfectionnement à partir de la diversité des acteurs et des situations des collèges;
- le questionnaire servant de base aux rencontres de groupes veut refléter cette préoccupation afin d'identifier les stratégies conséquentes.

Annexe 1

Tableau 5
Données concernant les caractéristiques des collèges, la tâche des RL et le nombre de crédits en 1998-1999

No du Collège	Nom du Collège	Caractéristiques du Collège				Tâche du RL		Clientèle	
		% Préun.	% Tech.	Étu. Total	Pers. Ens.	Total RL en %	Ratio pers. Ens./ Tâche RL	CR98-99/Pers. Ens.	Écart 96-98
39	ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	0,43	0,57	2700	263	25	2,0	0,05	-0,88
4	AHUNTSIC	0,34	0,66	6615	438	70	3,4	0,76	-0,25
14	ALMA	0,56	0,44	1405	150	23	3,2	0,59	0,62
28	ANDRÉ-LAURENDEAU	0,50	0,50	2849	211	25	2,5	0,37	0,30
29	BAIE-COMEAU	0,41	0,59	844	78	Sans réponse	VALEUR	0,90	-0,39
47	BEAUCE-APPALACHES	0,48	0,52	1521	114	21	3,9	0,49	-0,33
2	BOIS-DE-BOULOGNE	0,73	0,27	3140	214	30	2,9	0,00	-1,00
46	CHAMPLAIN	0,80	0,20	4581	283	Sans réponse	VALEUR	0,17	-0,08
40	CHICOUTIMI	0,45	0,55	3370	272	45	3,5	1,00	0,19
6	DAWSON	0,71	0,29	7632	384	20	1,1	0,49	-0,29
44	DRUMMONDVILLE	0,62	0,38	1842	145	50	7,2	0,78	0,33
18	EDOUARD-MONTPETIT	0,52	0,48	7420	470	50	2,2	1,07	-0,04
12	FRANCOIS-XAVIER-GARNEA	0,56	0,44	5968	446	10	0,5	0,13	-0,74
42	GASPÉSIE ET DES ÎLES	0,42	0,58	1431	188	Sans réponse	VALEUR	0,22	-0,52
53	GÉRALD GODIN	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Nouveau	Sans objet	Sans objet	Sans objet
26	GRANBY-HAUTE-YAMASKA	0,45	0,55	1400	108	22	4,3	0,12	na
30	I.T.A. (LA POCATIÈRE)	Données non disponibles				Nouveau	Sans objet	VALEUR	na
15	I.T.A.(SAINT-HYACINTHE)	Données non disponibles				Sans réponse	VALEUR	VALEUR	-0,51
5	JOHN ABBOTT	0,75	0,25	5064	329	Sans réponse	VALEUR	0,03	-0,88
27	LA POCATIÈRE	0,37	0,63	1155	125	20	3,4	0,22	-0,21
52	LAFLÈCHE	Données non disponibles				Nouveau	Sans objet	VALEUR	na
11	LANAUDIÈRE-ASSOMPTION	0,69	0,31	1027	69	Nouveau	Sans objet	Sans objet	na
36	LANAUDIÈRE-JOLIETTE	0,48	0,52	2051	164	Nouveau	Sans objet	0,14	-0,77
34	LÉVIS-LAUZON	0,35	0,65	3437	327	Sans réponse	VALEUR	0,13	-0,66
27	LIMOILOU	0,43	0,57	5726	419	Nouveau	Sans objet	Sans objet	Sans objet
22	LIONEL-GROULX	0,57	0,43	3727	272	50	3,9	1,40	-0,31
3	MAISONNEUVE	0,54	0,46	5758	335	26	1,6	0,59	-0,11
7	MARIE-VICTORIN	0,35	0,65	2989	237	32	2,8	1,15	0,14
37	MATANE	0,28	0,72	771	75	100	28,0	0,59	-0,62
51	MÉRICI	Données non disponibles				Nouveau	Sans objet	VALEUR	0,55
31	MONTMORENCY	0,41	0,59	4631	305	20	1,4	0,04	-0,91
38	OUTAOUAIS	0,55	0,45	3750	289	10	0,7	0,21	-0,50
32	RÉGION DE L'AMIANTE	0,36	0,64	1187	118	25,5	4,5	1,02	0,62
33	RIMOUSKI	0,40	0,60	3253	258	60	4,9	0,73	1,78
35	RIVIÈRE-DU-LOUP	0,29	0,71	1564	131	20	3,2	0,37	-0,02
19	ROSEMONT	0,45	0,55	2464	160	Sans réponse	VALEUR	0,08	-0,59
8	SAINTE-FOY	0,59	0,41	6499	460	18	0,8	0,10	-0,65
23	SAINT-FÉLICIEN	0,47	0,53	1372	123	20	3,4	0,67	-0,27
49	SAINT-HYACINTHE	0,54	0,46	2963	245	7	0,6	0,97	1,02
48	SAINT-JEAN-SUR-RICHELIE	0,48	0,52	2295	173	Nouveau	Sans objet	0,27	-0,45
24	SAINT-JÉRÔME	0,46	0,54	3370	250	Nouveau	Sans objet	0,34	-0,37
45	SAINT-LAURENT	0,54	0,46	2940	180	50	5,8	0,14	-0,45
50	SEPT-ÎLES	0,48	0,52	816	79	31	8,2	0,99	0,16
9	SHAWINIGAN	0,40	0,60	1507	125	35	5,9	0,00	-1,00
1	SHERBROOKE	0,42	0,58	5431	406	70	3,6	0,74	0,28
21	SOREL-TRACY	0,42	0,58	1073	88	2	0,5	0,00	-1,00
41	TROIS-RIVIÈRES	0,40	0,60	4728	366	27	1,5	0,29	-0,39
20	VALLEYFIELD	0,47	0,53	1896	132	Sans réponse	VALEUR	0,14	-0,71
43	VANIER	0,65	0,35	4910	344	Sans réponse	VALEUR	0,31	-0,52
16	VICTORIAVILLE	0,45	0,55	1669	165	70	8,9	1,81	-0,12
13	VIEUX-MONTRÉAL	0,33	0,67	6145	420	30	1,5	0,39	-0,28

ANNEXE 2

Extraits de la version 3 du document de travail
"*Module d'insertion professionnelle des nouveaux enseignants du collégial* (MIPEC)"
(66 pages)

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE PERFORMA
novembre 1999

1. LE MODULE D'INSERTION PROFESSIONNELLE DE PERFORMA

1.1 Nature de la proposition

La proposition élaborée présente l'essentiel d'un module de niveau deuxième cycle visant à favoriser l'insertion professionnelle, et non seulement l'insertion institutionnelle, des enseignants au collégial. Ce module vise la formation d'un enseignant qui pourra prendre en charge son développement professionnel, fonder son enseignement sur des bases constructivistes et le mettre au service de la formation fondamentale des élèves. Arrimé au *Profil des compétences du personnel enseignant du collégial*, le module vise le développement de vingt compétences professionnelles, dans les trois sphères d'action de l'enseignant soit son enseignement, le(s) programmes où il œuvre, la communauté éducative du collégial (collège et réseau) et ce, en relation avec son développement professionnel.

Afin de s'adapter aux différents parcours, le module est structuré selon des cycles qui permettent d'individualiser les cibles de formation, tout en procurant des mesures de soutien individuel et collectif. L'implantation et la mise en œuvre du module impliquent la coordination de personnes et de ressources autant à l'intérieur du collège, qu'entre le collège et l'université. Des ententes formelles entre les deux institutions devront être négociées et signées avant la mise en œuvre du module.

1.2 Caractéristiques pédagogiques du module

1.2.1 Construction des compétences professionnelles à partir des situations de travail

En cohérence avec *Le profil de compétences du personnel enseignant du collégial*, les contenus et les démarches de formation du module s'appuient sur le développement de l'identité professionnelle et des compétences pédagogiques de l'enseignant. La formation privilégiera les démarches de résolution de problèmes pédagogiques et didactiques réels permettant d'intégrer et de transférer les apprentissages réalisés à d'autres situations d'enseignement. Les contenus et les démarches de formation seront basés sur des informations provenant des productions et des actions des enseignants en classe. Ils nécessiteront l'utilisation d'observations de prestations d'enseignement, d'évaluations des élèves, de travaux ou productions d'élèves, de planifications et de matériel didactique que l'enseignant débutant élabore ou emploie dans le cadre de ses activités d'enseignement[1].

1.2.2 Construction progressive et à long terme des compétences professionnelles

Étant donné que le processus d'insertion dans l'enseignement est long et progressif et que les compétences à l'enseignement se construisent aussi sur une longue période, le module d'insertion doit être substantiel et respecter un principe de continuité, de progression des apprentissages et de cohérence entre les activités. Dans le cadre de ce module, on doit donc éviter à tout prix la formule unique de journées de formation sans relation entre elles et sans relation avec les pratiques des participants[2]. Le module pourrait donc comporter l5 crédits d'activités et se dérouler sur une période de deux ou trois ans. Le nombre et la répartition des crédits ainsi que la définition des projets d'insertion répondant aux caractéristiques du module appartiendraient à l'équipe d'encadrement du collège concerné.

---

[1] *Les évaluations réalisées dans le cadre de ce module ne pourront être utilisées à des fins administratives.*

[2] *Les enseignants décrient le fait que leur perfectionnement a souvent été réduit à des ateliers d'une journée saupoudrés dans le calendrier scolaire et portant sur un thème à la mode présenté par une tête d'affiche. Rares sont les " conversions " pédagogiques induites par de telles mises en scène du perfectionnement (Raymond, 1998b).*

1.2.3 Souplesse et individualisation des parcours de formation

Vu que le processus d'insertion ne comporte pas de trajectoire type ou d'étapes fixes et qu'il se réalise actuellement dans des conditions fort variables (précarité, nombre de cours, nombre d'heures d'enseignement, etc.) les contenus et le déroulement du module devront faire preuve de souplesse et accorder une large place à l'individualisation des parcours de formation, même dans les activités collectives.

1.2.4 Pluralité des formes de soutien

Le module reconnaît le caractère multidimensionnel des besoins des enseignants et la nécessité de leur procurer diverses formes de soutien : activités structurées collectives et individuelles, tutorat ou conseil individualisé, réseaux d'entraide électronique. Cette mise en réseau pourrait permettre l'accès à des débutants oeuvrant dans des mêmes disciplines dans des collèges, en même temps que le partage, à l'échelle du réseau collégial, d'expériences, de pratiques et de démarches de formation.

1.2.5 Encadrement par une équipe de formation locale

Les activités du module seront assurées par une équipe d'encadrement coordonnée par le RL du collège. En plus du répondant local, l'équipe de formation comprendra le ou les conseillers pédagogiques qui interviennent dans l'encadrement d'enseignants débutants, les tuteurs des départements-hôtes et les personnes-ressources qui dispensent des activités collectives.

1.2.6 Formation et encadrement des tuteurs et des personnes-ressources

Il sera nécessaire d'assurer la formation et l'encadrement des ressources, surtout pour ce qui a trait à la didactique. Une formation " d'appoint " pourrait leur être dispensée à partir des guides et outils produits par PERFORMA dans le cadre de ses travaux sur la didactique. Cette formation pourrait fournir aux tuteurs un cadre de référence sur la didactique, couvrir certaines catégories des ressources dans le domaine didactique (Laliberté et Dorais, 1999, p. 57) et comporter des exemples de questions d'ordre didactique à aborder dans l'encadrement du débutant.

1.3 Aspects organisationnels du module

1.3.1 Rôles et responsabilités

Le module d'insertion professionnelle à l'enseignement au collégial (MIPEC) devrait se situer à l'intérieur d'un ensemble de mesures mises en place dans un collège pour assurer l'intégration et la formation des nouveaux enseignants. En d'autres termes, alors que le module devrait contribuer de manière substantielle et organisée à l'insertion des nouveaux, il ne saurait se substituer à toutes les instances ou ressources du milieu ni contenir toutes les démarches pertinentes à l'insertion. Les directions, les services ainsi que les départements d'accueil des collèges ont à cet effet des mandats que le MIPEC ne peut ni ne doit s'approprier, mais auxquels il doit se coordonner. Il faut donc voir dans le MIPEC un moyen qu'offre PERFORMA pour soutenir les collèges dans leur mandat de procéder à l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants.

Dans ce contexte, on comprendra que plusieurs instances et personnes sont appelées à intervenir à divers niveaux dans l'implantation d'un tel module.

1.3.2 Conditions minimales d'implantation

Pour que le MIPEC puisse supporter efficacement les collèges dans leur responsabilité de procéder à l'insertion professionnelle des enseignants débutants, un certain nombre de conditions minimales apparaissent indispensables à son implantation. Ces conditions sont au nombre de quatre.

La première condition est que les collèges aient une volonté réelle de favoriser l'insertion professionnelle de leurs enseignants-débutants. Cette volonté peut s'exprimer de différentes façons selon les collèges. Néanmoins, elle doit être perceptible, par le biais de politiques et de mesures spécifiques, par l'ensemble du personnel enseignant ou du moins par les principales instances du collège et par les enseignants débutants eux-mêmes.

Puisque la proposition qui est faite en est une de partenariat**, la seconde** condition est que les collèges qui souhaitent s'inscrire dans ce partenariat soient en accord avec les principales caractéristiques du module :

- Ses assises conceptuelles;
- Ses intentions éducatives et les compétences poursuivies;
- Ses caractéristiques pédagogiques, notamment celle concernant la construction des compétences professionnelles à partir des situations de travail, celle concernant la construction progressive et à long terme des compétences professionnelles et celle concernant la pluralité des formes de soutien.

La troisième condition est que le collège dispose des conditions matérielles jugées essentielles pour la réalisation du module :

- Le RL devra avoir suffisamment de disponibilité pour exercer ses rôles et ses fonctions;
- Seul ou suite à des ententes avec d'autres collèges, le collège devra disposer d'une équipe minimale de formation;
- L'horaire de travail des enseignants débutants devra leur permettre de participer aux activités prévues au module.

La quatrième condition est que le collège et PERFORMA acceptent de s'engager, dans le cadre du protocole PERFORMA, à déployer les efforts jugés nécessaires pour implanter le MIPEC. Suite à un examen de la situation particulière du collège, cet engagement témoignera que tant le collège que PERFORMA jugent que les conditions minimales d'implantation du module sont présentes.

1.3.3 Stratégie d'implantation

Le MIPEC constitue une proposition qui s'inscrit dans la tradition PERFORMA tout en la transcendant. En effet, les assises conceptuelles et les caractéristiques pédagogiques du MIPEC relèvent de la tradition PERFORMA. Cependant, le fait que PERFORMA veuille dépasser le champ de la formation en proposant un ensemble cohérent d'activités visant l'insertion professionnelle constitue une avenue nouvelle. L'importance stratégique de cette avenue est primordiale pour PERFORMA et nous pensons qu'elle l'est tout autant pour les collèges. Pour ces raisons, il nous apparaît primordial de tout mettre en oeuvre pour assurer le succès de l'implantation de ce module.

Dans ce contexte, nous proposons de n'implanter le MIPEC que dans les collèges qui offrent des conditions minimales de succès, que nous souhaitons réaliser l'étude de ces conditions avec les collèges et que nous souhaitons officialiser l'engagement des partenaires par la signature d'un protocole d'entente.

Aussi pour cette raison, PERFORMA désire supporter l'implantation de ce module en y impliquant non seulement le responsable du module ainsi que le GRA, mais aussi en créant un Comité spécifique à ce module. Plus près des opérations quotidiennes que l'AG, nous croyons que le Comité sera en mesure d'une part d'apporter des solutions rapides aux problèmes spécifiques que posera l'implantation d'un tel module et d'autre part, de mieux informer et de supporter le responsable du module ainsi que le RL dans cette opération.

Enfin, même si les conditions d'implantation sont présentes dans plusieurs collèges, nous croyons qu'il serait prudent de démarrer l'implantation de ce module dans un certain nombre de collèges à la fois.

Remerciements

Les remerciements vont à toutes les personnes
qui ont rendu possible l'enquête et la production de ce rapport,
soit par leur participation ou leur contribution.

Plus particulièrement, nous remercions :

- les personnes qui ont participé aux rencontres :

André Benoit, enseignant en infographie, cégep Ahuntsic
Armande Maltais, répondante locale, cégep Ahuntsic
Bernard Castonguay, adjoint à la direction des études, collège de Shawinigan
Bernard Morin, directeur des études, cégep Ahuntsic
Carole Provost, enseignante en mathématiques, cégep Ahuntsic
Chantale Poitras, enseignante en techniques auxiliaires de la justice , cégep Ahuntsic
Claude Saint-Cyr, directeur du collège constituant à Joliette, cégep régional de Lanaudière
Denis Juneau, directeur des études, cégep de Sainte-Foy
Dominique Douville, enseignante en médecine nucléaire, cégep Ahuntsic
Dominique Guy, enseignante en graphisme, cégep de Sainte-Foy
Francine Bonicalzi, directrice générale, collège de Shawinigan
François Cauchy, adjoint à la direction des études, collège Montmorency
Françoise Richer, directrice générale, cégep de Sorel
Gaston Faucher, adjoint à la direction des études, cégep F.-X.-Garneau
Geneviève Karam, enseignante en sciences sociales, cégep Ahuntsic
Germain Bouffard, directeur des études, cégep de Lévis-Lauzon
Gervais Michaud, enseignant en philosophie, cégep de Sainte-Foy
Gilles Lépine, directeur général, cégep Marie-Victorin
Ginette Ouellette, directrice des études, cégep de Valleyfield
Guy Gingras, enseignant en graphisme, cégep Ahuntsic
Hélène Allaire, répondante locale, cégep Marie-Victorin
Hélène Servais, répondante locale, cégep de Limoilou
Jacques Gilbert, directeur des études, collège de Shawinigan
Jean Denis Leduc, directeur des études, cégep de Trois-Rivières
Jean-Yves Giguère, enseignant en radiologie, cégep Ahuntsic
Johanne Allen, enseignante en psychologie, cégep de Sainte-Foy
Johanne Giguère, enseignante en assurances, cégep de Sainte-Foy
Lise Ouellet, répondante locale, cégep de Sainte-Foy
Louise Trudel, directrice des études, cégep de l'Outaouais
Marie Therrien, enseignante en chimie, cégep de Sainte-Foy
Michel Toussaint, directeur général, cégep de La Pocatière
Michèle Clermont, enseignante en éducation physique, cégep Ahuntsic
Moïra Dompierre, enseignante en cinéma, cégep de Sainte-Foy
Monique Laurin, directrice des études, collège de Rosemont
Nadine Pirotte, directrice des études, cégep de Saint-Hyacinthe
Nicole Boutin, directrice générale, collège Montmorency
Peter Ross, directeur des études, collège Bois-de-Boulogne
Pierre Brochu, enseignant en technologie du bois et de la forêt, cégep de Sainte-Foy
Pierre Deshaies, répondant local de PERFORMA au cégep de Shawinigan
Réginald Lavertu, directeur général, collège de Rosemont
Richard Filion, directeur des études, cégep de La Pocatière
Robert Howe, coordonnateur à la vie pédagogique, Centre de L'Assomption, cégep régional Lanaudière
Rock Lachance, enseignant en techniques du génie électrique, cégep Ahuntsic
Serge Cloutier, directeur général, cégep de Saint-Hyacinthe
Suzanne Grenier, enseignante en mathématiques, cégep de Sainte-Foy
Yves Blouin, directeur des études, collège F.-X-Garneau
Yves Fontaine, répondant Local, cégep de Valleyfield

- les enseignantes et les enseignants qui ont répondu au sondage
- les répondantes locales et les répondants locaux de PERFORMA
- Pierre Deshaies, membre de la *délégation collégiale du comité mixte de Performa*
- Michel Poirier, membre du *Groupe de Recherche-Action (GRA) de Performa*
- Royal Lévesque, membre du Groupe de Recherche-Action (GRA) de PERFORMA et rédacteur du présent rapport

Claude Gagnon
Président de la délégation collégiale du comité Mixte de PERFORMA

Daniel Hade
Directeur de PERFORMA