



**SCOUTS**<sup>®</sup>  
du Canada

# Principe et application de la formation modulaire

FOR-0008

**AOÛT 2018**



[scoutsducanada.ca](http://scoutsducanada.ca)





## Objectifs du module

### Objectif général

Superviser et encadrer le processus modulaire en formation.

### Objectifs spécifiques

1. Connaître le concept de la formation modulaire.
2. Comprendre les principes de base de la formation modulaire dans le scoutisme.
3. Connaître les étapes du processus modulaire.
4. Connaître et utiliser les modules comme outils de formation.
5. Connaître le partage des responsabilités entre les intervenants en formation modulaire.

### Avertissement

Les documents de l'Association des Scouts du Canada sur la formation modulaire sont destinés à la formation des adultes de l'Association. Bien qu'ils fassent référence à des politiques et à des règlements officiels de l'Organisation mondiale du Mouvement scout et de l'Association des Scouts du Canada, ils ne remplacent pas ces politiques et règlements officiels et ne sauraient être interprétés comme tels.

Le contenu de ce module est la propriété de l'Association des scouts du Canada et ne peut être modifié de quelque manière que ce soit. La reproduction totale ou partielle est interdite à moins d'obtenir l'autorisation préalable de l'Association des Scouts du Canada.

L'Association des Scouts du Canada vous remercie de votre dévouement et de votre implication.

Bonne formation!

### Note

Le genre masculin est utilisé dans ce document afin d'alléger le texte, mais il désigne aussi bien les femmes que les hommes.

## Table des matières

Introduction	4
1. Principes de base de la formation modulaire scout	4
2. Une diversité de chemins	6
3. Une approche individualisée	7
4. Le processus, formation générale	7
5. Les modules	9
6. Les intervenants en formation modulaire	11
7. L'organisation de la formation modulaire	14
Mise en pratique des apprentissages	16
Évaluation formative du module	16
Lectures recommandées et références bibliographiques	17

## Introduction

L'Association des Scouts du Canada privilégie le système modulaire pour la formation de tous ses adultes.

- L'association des Scouts du Canada considère l'approche modulaire à la formation comme le moyen le plus susceptible d'offrir une formation de qualité au plus grand nombre d'adultes possible, en tenant compte de leurs acquis, de leur expérience et de leurs tâches dans le scoutisme.
- L'Association des Scouts du Canada ne considère pas la formation modulaire comme une simple formule pédagogique parmi d'autres; il s'agit plutôt d'un processus qui combine plusieurs formules pédagogiques et qui n'exclut aucunement le regroupement d'adultes en sessions de formation et d'apprentissage par des stages.

L'ASC a développé ce système pour donner aux adultes dans le scoutisme les moyens de contribuer plus efficacement à l'accomplissement de la mission du Mouvement. Elle est adaptée à chaque fonction et à chaque adulte dans le scoutisme à partir d'une analyse détaillée de ses besoins de formation et de l'inventaire de ses acquis. Elle s'inscrit dans un processus continu de développement des ressources adultes dans le scoutisme.

Le système modulaire se veut souple. Les activités de formation qui s'y rattachent doivent être d'un accès facile en terme de fréquence, de proximité et de conditions d'inscription. Le système tient compte des expériences et des compétences antérieures. Ce sont les formateurs de l'Association qui sont chargés d'organiser, de réaliser, de coordonner et d'évaluer les activités de formation, individuelles ou en groupe, nécessaires à l'atteinte du but.

### 1. Principes de base de la formation modulaire scoute

1. À chaque fonction dans le scoutisme correspond un ensemble de compétences nécessaires.
2. À chaque compétence correspond un contenu de formation qui fait l'objet d'un module, d'une partie de module ou d'un ensemble de modules.
3. Chaque module de formation constitue un tout autonome et complémentaire à d'autres modules. Les objectifs que l'on retrouve dans chacun des modules permettent de couvrir le champ de compétences tout en évitant autant que possible des recouvrements ou répétitions d'un module à l'autre.

4. La qualification pour une reconnaissance particulière se fait sur la base de l'acquisition d'un ensemble de modules.

5. Les acquis de chaque adulte sont pris en considération. Ceux-ci comportent des expériences ou une formation antérieure qui a été validée, sur la base d'une compétence démontrée.

6. La plupart des modules peuvent être acquis dans le cadre de la formation proposée par l'ASC, d'autres peuvent être suivis ailleurs, puis validés par l'Association.<sup>1</sup>

7. On peut accorder une équivalence ou une validation (reconnaissance des acquis) en comparant les objectifs d'apprentissage d'une formation antérieure ou d'une formation suivie en dehors du mouvement à ceux du module de formation. La validation de l'expérience antérieure se fait sur la démonstration de la compétence, en situation réelle ou simulée.

8. On peut atteindre le niveau de qualification requis pour une reconnaissance particulière par des chemins différents.

9. La gestion de la formation est individualisée, ce qui demande une bonne coordination et une communication efficace.

## 2. Une diversité de chemins

Il existe plusieurs itinéraires pour parvenir au niveau de qualification requis pour une reconnaissance donnée. Il n'y a pas un mais des itinéraires, qui peuvent varier en fonction des personnes, des lieux et des ressources disponibles. Le niveau de formation d'un adulte dans le scoutisme ne sera pas évalué sur l'itinéraire suivi mais sur les objectifs atteints et la compétence démontrée.

Pour la plupart des adultes, un ensemble assez souple de modules, dont certains peuvent être acquis en dehors du Mouvement, constitue un élément de motivation pour aller jusqu'au bout de la formation. Cette souplesse implique que la formation puisse être dispensée par d'autres moyens que des séances, même si ce type d'activité a toujours sa place et convient à la majorité des adultes pour la plus grande partie de leur formation.

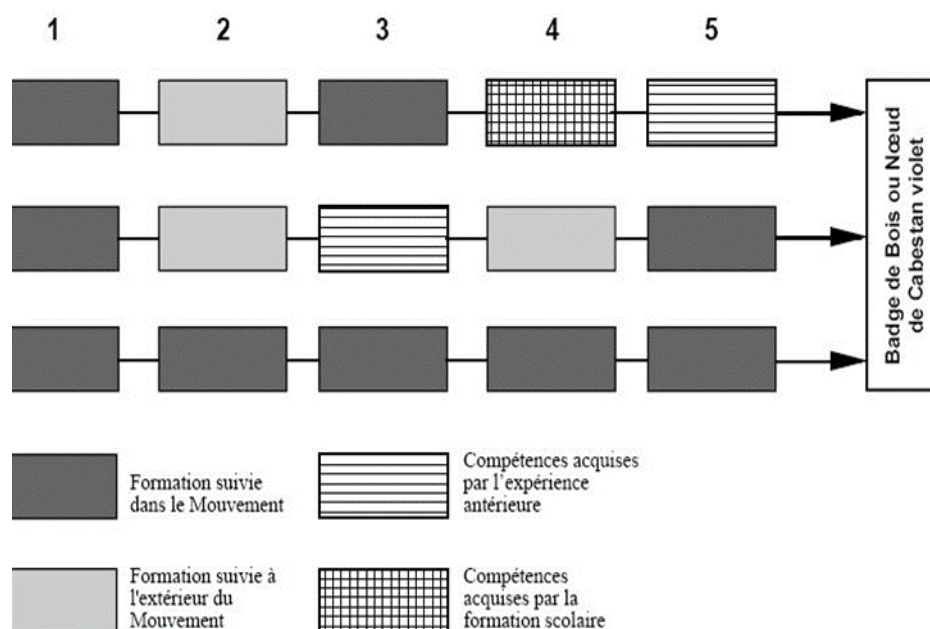
Pour la plupart des adultes, un ensemble assez souple de modules, dont certains peuvent être acquis en dehors du Mouvement, constitue un élément de motivation pour aller jusqu'au bout de la formation. Cette souplesse implique que la formation puisse être dispensée par d'autres moyens que des sessions, même si ce type d'activité a toujours sa place et convient à la majorité des adultes pour la plus grande partie de leur formation.

<sup>1</sup> Voir la grille de reconnaissance des acquis.

La reconnaissance des acquis est l'un des grands avantages de la formation modulaire. Un adulte qui possède déjà une compétence n'a pas besoin de suivre à nouveau une formation dans ce domaine. Le système modulaire étant conçu en unités de valeur qui comportent des objectifs clairement définis, il est possible à une personne déjà qualifiée dans un domaine donné, d'être créditée de cette unité de valeur sans avoir à suivre la formation correspondante.

La reconnaissance des acquis se fait normalement au début du parcours de formation (mais peut aussi se faire durant le parcours). L'adulte est alors invité à rencontrer un formateur, qui examine ses compétences et ses connaissances en fonction des tâches à accomplir. Il compare ces compétences et connaissances aux objectifs de chaque module et voit ceux pouvant être crédités à titre d'acquis.

### Une diversité de chemins pour parvenir au niveau de qualification requis pour un brevet de formation



### 3. Une approche individualisée

Le système modulaire facilite la formation de base, l'approfondissement et le soutien permanent de chaque adulte en apprentissage. Cette approche favorise également l'acquisition des compétences ou des connaissances complémentaires pour faciliter le passage d'une fonction à une autre.

Chaque adulte dans le scoutisme doit pouvoir compter à tout moment sur le soutien direct, technique, pédagogique, matériel, moral et personnel d'un formateur durant son cheminement personnel.

Le système exige que...

- l'on tienne compte du fait que les adultes ne possèdent pas tous le même bagage d'apprentissage;
- l'on présente le contenu de la formation selon un ordre logique en fonction des besoins de l'adulte en apprentissage, en s'assurant qu'il soit familier avec les sujets;
- l'on conçoive les activités d'apprentissage en fonction des objectifs fixés, tout en tenant compte des objectifs personnels de l'adulte en apprentissage;
- l'on évalue la performance de l'adulte en apprentissage selon des critères préétablis et non en fonction de la participation.

#### **Individualisation ne signifie pas isolement**

L'individualisation de la formation ne signifie pas que l'adulte va se trouver isolé ou devra faire ses apprentissages seul ou en vase clos. C'est le parcours de formation qui est individuel, pas nécessairement les activités. La majorité des adultes préfère d'ailleurs des apprentissages en groupe, soit par des sessions, soit par des activités pratiques en équipe. Plusieurs modules de formation proposés par l'ASC exigent des expériences en groupe ou interactives.

### 4. Le processus, formation générale

Le système modulaire invite chaque adulte en apprentissage à suivre un parcours personnel. Ce parcours comporte une série d'étapes : ouverture du dossier, reconnaissance des acquis, choix de parcours, attestation de réussite des modules, reconnaissances intermédiaires, brevet terminal.

#### **1- Ouverture du dossier**

L'ouverture du dossier est une procédure indispensable. Elle peut se faire au moment d'une première rencontre avec un formateur breveté ou préalablement. Les formateurs qui rencontreront ces personnes sont des formateurs brevetés mandatés par le commissaire de formation et faisant partie de l'équipe de formation du district.

La reconnaissance des acquis se fait habituellement au début du processus, mais elle peut se faire tout au long du parcours. Les acquis de chacun provenant d'expériences ou de formations antérieures sont pris en considération sur la base d'une compétence démontrée. Il est indispensable d'avoir recours aux objectifs des modules pour procéder à cette reconnaissance. Au besoin, l'adulte en apprentissage doit fournir des attestations d'expériences ou de formations suivies antérieurement (diplômes, certificats, brevets, lettres, etc.) ou des documents qu'il a lui-même produits.

Cette étape fondamentale exige du sérieux et de la rigueur. L'adulte qui veut se faire reconnaître un acquis correspondant à un module doit avoir lu ou pris connaissance du contenu de ce module (avoir soit des documents à l'appui ou être capable de démontrer ses connaissances). Par ailleurs, le formateur qui fait l'évaluation se référera à la mise en pratique des apprentissages et à l'évaluation formative à la fin du module; cette évaluation correspond aux objectifs du module.

### **3- Choix du parcours de formation**

On invite l'adulte à choisir son parcours de formation. Ce choix peut comporter plusieurs aspects :

- choix de modules,
- choix d'un ordre ou d'une séquence d'apprentissage,
- choix d'une ou des formules pédagogiques,
- choix d'activités de formation.

L'adulte devrait débiter sa formation avec des modules correspondant à la tâche qu'il accomplit dans le mouvement.

En d'autres termes, l'adulte en apprentissage est invité à :

- déterminer s'il préfère suivre sa formation individuellement (selon la formule du tuteur), en groupe (selon la formule des sessions) ou selon une combinaison des deux;
- s'inscrire à des sessions où certains modules seront proposés;
- identifier les modules nécessaires à l'exécution de ses tâches;
- choisir les premiers modules à étudier;
- participer à des stages d'intégration des apprentissages requis;
- choisir la durée du processus qui convient à son rythme d'apprentissage;
- développer des attitudes en cours de formation.

Certains de ces choix peuvent être limités en raison d'un manque de ressources au niveau local.



**Note.** Il n'est pas nécessaire que l'adulte fasse un choix complet et définitif dès le départ. Le processus modulaire permet de revoir périodiquement les choix et d'en faire de nouveaux selon les circonstances (changement de fonction).

#### **4- Évaluation et attestation des modules réussis**

Quand un adulte en apprentissage a complété un module, un formateur doit en attester la réussite. Cette attestation signifie donc une évaluation. Il ne faut pas que l'adulte craigne cette étape, car, dans le système modulaire, l'évaluation est formative. S'il y a des lacunes, le formateur invitera l'adulte à les combler et non à recommencer ce qu'il a fait ou réussi. Un refus d'attestation ne signifie pas un échec, c'est un appel à faire quelques efforts de plus pour réussir; c'est même en quelque sorte un encouragement à persévérer.

Le formateur doit être capable d'évaluer si l'adulte en apprentissage possède vraiment le module ou pas. Ce n'est pas parce qu'il répond aux questions de l'évaluation par cœur qu'il maîtrise son module. Par ailleurs, il peut être intimidé ou incapable de répondre aux questions, mais il possède bien le module; le formateur doit être capable de le vérifier.

#### **5- Reconnaissances intermédiaires et brevets terminaux**

Quand un adulte a réussi un certain nombre de modules, on lui remet les reconnaissances appropriées. Il peut s'agir de reconnaissances intermédiaires (Nœud de Gilwell, Nœud de Cabestan bleu, Nœud de Cabestan vert, certificat de Formateur adjoint), ou de brevets terminaux (Badge de Bois, Nœud de Cabestan violet, Nœud de Tisserand).

Normalement, c'est l'autorité concernée — reconnaissances intermédiaires (district), brevets terminaux (Association) — qui prend l'initiative d'accorder la reconnaissance. Si elle tarde à le faire, le formateur qui conseille l'adulte en apprentissage fera les représentations nécessaires pour que la procédure suive son cours et qu'on ne fasse pas attendre l'adulte. L'attribution des reconnaissances ou des brevets est un facteur de motivation important.

- L'Association définit les fonctions des responsables de la formation au niveau des districts.
- C'est le commissaire du district qui nomme et mandate le responsable de la formation. Le commissaire le choisit parmi les formateurs brevetés reconnus par l'ASC ou, si aucun formateur breveté n'est disponible, parmi les formateurs adjoints reconnus par l'ASC. Si aucun formateur breveté ou formateur adjoint n'est disponible, il le choisit parmi les formateurs et lui demande de s'engager à compléter sa formation de formateur breveté le plus rapidement possible.

## **5. Les modules**

### **Des outils**

Les modules sont les outils de base de la formation modulaire. La connaissance de ces outils est fondamentale pour le formateur. L'adulte en apprentissage est invité à s'en servir lui aussi, mais il ne suffit pas de les lui remettre entre les mains. Il est même possible que certains

adultes soient découragés par les modules ou qu'ils soient incapables de les lire ou de les comprendre. Il appartient au formateur d'adapter l'outil à l'adulte en apprentissage. Les modules se présentent selon un schéma identique : l'identification du module, des objectifs du module, la matière, la mise en pratique des apprentissages, l'évaluation formative et les références bibliographiques

### **Identification du module**

Le numéro et le titre du module apparaissent en page couverture. L'année d'édition apparaît également sur la page couverture. Le formateur doit s'assurer qu'il a en main la dernière édition. Il peut le vérifier auprès d'un responsable de formation, ou encore en se renseignant au Centre national. Il peut aussi le faire en consultant l'édition publiée sur le site Internet de l'ASC. S'il n'a pas la bonne édition, il peut télécharger la plus récente à partir du site de l'ASC.

### **Objectifs**

La présentation des objectifs a pour but de renseigner l'adulte en apprentissage sur ce qu'il doit apprendre ou développer. Cette section comprend :

- l'objectif général;
- des objectifs particuliers.

Les objectifs se reflètent dans l'évaluation qu'on trouve à la fin du module. C'est par rapport aux objectifs que l'évaluation sera effectuée. Il est important de s'attarder sur chacun des objectifs particuliers, car il est ordinairement plus facile de traduire ceux-ci en critères d'appréciation qui serviront à déterminer s'ils ont été atteints ou non. Cela signifie qu'il faudra peut-être expliquer à l'adulte en apprentissage ce qu'on attend de lui, à la fin, pour démontrer qu'il a assimilé le contenu.

### **Matière**

La matière présente les connaissances. Il y a une relation directe entre les objectifs d'apprentissage et cette matière. Parfois, on renvoie l'adulte en apprentissage à d'autres modules ou à d'autres documents officiels de l'Association des Scouts du Canada. Le formateur doit être en mesure de fournir ces documents ou d'indiquer à l'adulte où il peut les trouver.

Il est à noter que la matière présentée est un ensemble de connaissances de base et ne tient pas lieu de politique ou de règlement officiel, à moins qu'on ne le mentionne expressément dans le texte. Les modules sont des documents de formation, ne l'oublions pas. Souvent, ce qu'on y présente peut être considéré comme souhaitable ou exemplaire. Bien entendu, la matière est conforme aux orientations préconisées par le Mouvement scout, qu'il s'agisse d'éducation, de gestion ou de formation.

### **Mise en pratique des apprentissages**

La section MISE EN PRATIQUE DES APPRENTISSAGES propose des moyens pour faciliter l'assimilation du contenu en vue d'atteindre les objectifs.

L'adulte en apprentissage doit effectuer des choix parmi ces moyens avec l'aide du formateur qui le conseille. Au moins deux activités doivent être réalisées par module. Il est important de

prendre en considération les capacités intellectuelles d'apprentissage de chacun.

### **Lectures recommandées et références bibliographiques**

Cette section présente les sources qui ont servi à l'élaboration du contenu. En général, ce sont des livres, mais il y a aussi, dans certains modules, des documents audiovisuels, des logiciels et des références à des sites Internet. Ces sources sont accessibles pour la plupart. S'il s'agit d'ouvrages rares ou épuisés, on peut quand même les trouver au Centre national. L'adulte en apprentissage peut approfondir ses connaissances en consultant ces sources.

### **Évaluation formative**

L'évaluation qu'on trouve à la fin du module se présente de plusieurs façons. Questionnaire, test, exercice, expérience pratique, on trouve plusieurs modes d'évaluation. C'est un guide pour le formateur, mais cela peut être un piège. Un adulte peut fort bien répondre à une série de questions après avoir appris les réponses par cœur, cela ne signifie pas qu'il a assimilé la matière du module. Donc l'évaluation formative de chaque module n'est qu'un des moyens d'évaluation que le formateur peut utiliser. Il est important de se rappeler qu'on évalue l'adulte sur les acquisitions d'objectifs.

Le formateur doit donc se montrer perspicace, mais il n'est pas un examinateur chargé de faire passer ou de couler un élève. L'évaluation est formative, ce qui signifie qu'elle doit s'effectuer positivement. En conséquence, l'échec d'une évaluation signifie simplement que l'adulte en apprentissage n'a pas encore atteint les objectifs du module. Il faut donc que l'adulte en apprentissage ait la possibilité :

- de reprendre le module et ce, autant de fois que cela lui sera nécessaire pour atteindre les objectifs et obtenir une évaluation satisfaisante;
- d'effectuer certaines activités complémentaires ou correctives destinées à combler des lacunes spécifiques pour pouvoir ensuite se retrouver à l'intérieur du processus normal;
- de choisir un autre module mieux adapté à sa situation personnelle.

En ce sens, l'évaluation est interactive, elle permet de convenir des éléments réellement acquis, de déceler les lacunes et de trouver des moyens de compléter l'apprentissage avec succès ou de réorienter le parcours.

Si le formateur considère que l'adulte en apprentissage n'a pas réussi le module, il importe que ce dernier l'admette et, avec l'encouragement du formateur, entreprenne quelques efforts supplémentaires pour réussir.

## **6. Les intervenants en formation modulaire**

La formation modulaire est un système qui fait appel à une pluralité de ressources. On aurait tort de voir uniquement deux personnes (l'adulte en apprentissage et le formateur) en interaction tout au long du processus. Une fois qu'il a amorcé son parcours de formation, l'adulte en apprentissage continue de se former de diverses façons et au contact de plusieurs personnes :

- ses collègues au sein de l'équipe dans laquelle il travaille,
- son responsable hiérarchique,
- d'autres adultes en apprentissage qu'il rencontre dans les activités de formation,
- des formateurs.

Nous disons bien « des » formateurs et non « son » formateur ou « un » formateur, car, durant son parcours, l'adulte en apprentissage rencontrera peut-être plusieurs formateurs. Il peut arriver qu'un seul formateur supervise le parcours au complet, ce qui signifie que la même personne reconnaît les acquis au départ, enseigne la matière et conseille l'adulte tout au long de son parcours, et l'évalue pour chacun des modules, mais il est également possible que plusieurs formateurs se partagent ces tâches, à des moments différents.

Les formateurs ne doivent pas non plus perdre de vue que l'adulte en apprentissage apprend et se forme au contact des autres adultes dans le scoutisme qui ne sont pas forcément des formateurs. Cette formation est tout aussi valable et peut être évaluée.

Il est même possible qu'un adulte en apprentissage enrichisse ses acquis de diverses façons sans qu'il soit lui-même conscient de ces apports. À divers stades du parcours de formation, un formateur peut lui proposer de procéder à une nouvelle reconnaissance d'acquis, en relation avec des modules précis.

Par exemple, l'adulte en apprentissage prend la responsabilité d'organiser un rassemblement. Son plan de formation ne prévoit pas le module GES 0019, mais voilà que son expérience nouvelle lui permet d'acquérir ce module. Un formateur pourra donc le lui reconnaître, dans la mesure où l'adulte en apprentissage peut faire la relation entre son expérience et le contenu du module.

### **L'initiative de l'adulte en apprentissage**

L'adulte en apprentissage est le premier responsable de sa formation. En fait, les formateurs interviennent quand l'organisation lui a déjà proposé une formation et qu'il a accepté de son plein gré.

On a vu, dans la section sur le processus modulaire, que l'adulte en apprentissage est invité initialement à faire des choix. Mais le champ de son initiative ne s'arrête pas là. Tout au long de son parcours de formation, l'adulte en apprentissage conserve une large part d'initiative dans la mesure où, tout en tenant compte des indications fournies par les modules, il peut :

- effectuer des activités d'apprentissage de manière autonome;
- choisir ses périodes de travail;
- progresser à son propre rythme;
- s'autoévaluer en cours d'apprentissage;
- choisir entre différents modules ou différents types d'activités au sein d'un même module;

- solliciter l'aide d'un ou de plusieurs formateurs au besoin.

L'importance de l'initiative qui revient à l'adulte en apprentissage dépend étroitement des exigences formulées dans les modules, de l'éventail des activités d'apprentissage suggérées et des exigences supplémentaires qui peuvent provenir des formateurs. Il se peut que l'adulte en apprentissage ait à respecter un échéancier très strict et qu'il n'ait pas le choix au niveau des activités; par exemple, un stage dans une unité scout tel qu'exigé par le module ANI 0009.

Le système modulaire vise, en principe, à créer un contexte où l'adulte est vraiment responsable de son apprentissage, tout en faisant preuve d'initiative.

### **L'initiative du formateur**

Naturellement, le formateur est appelé à intervenir à différents stades du processus de formation, que ce soit pour former, conseiller ou évaluer l'adulte en apprentissage. De façon plus concrète, l'initiative réservée au formateur est principalement liée à la sélection et à la gestion du matériel pédagogique (distribution des documents, adaptation, voies alternatives, moyens d'animation, etc.). Par ailleurs, il appartient au formateur, en relation avec sa fonction conseil, de réorienter la démarche d'un adulte en apprentissage lorsque, en cours de route, il s'avère que celui-ci est engagé dans une séquence de modules qui ne sont pas appropriés à ses besoins. Pour procéder à une telle réorientation, il faut bien sûr considérer les divers résultats, les difficultés, les objectifs et l'ensemble des circonstances qui constituent son cas personnel. Il incombe également au formateur de contrôler le rythme de l'adulte en apprentissage. En effet, lui permettre de progresser à son propre rythme ne signifie pas pour autant l'abandonner complètement à lui-même. Sauf dans quelques cas assez rares, on ne peut s'attendre à ce que, grâce à leur unique initiative, les adultes en apprentissage exploitent suffisamment leurs capacités de travail. Ils auront souvent besoin d'un formateur pour fixer des échéances, les aider à organiser leur emploi du temps, les stimuler, les encourager, vérifier leurs progrès, en un mot superviser leur cheminement. Ce principe d'éducation des adultes est fondamental en formation modulaire. Il signifie notamment qu'il lui appartient de prendre les initiatives requises, sur une base volontaire, pour se former.

Il appartient enfin au formateur de s'assurer que la somme de travail nécessaire à l'exécution des activités prévues par le module est « raisonnable ». Le formateur doit se montrer attentif aux commentaires de l'adulte en apprentissage et, si c'est nécessaire, adapter les exigences sans pour autant tomber dans la facilité ou la complaisance.

### **Fréquence et nature des échanges entre un formateur et un adulte en apprentissage**

Les modules contiennent tout ce qu'il faut pour qu'un adulte effectue un autoapprentissage, c'est-à-dire qu'il prend connaissance du contenu et détermine son processus d'apprentissage par lui-même sans aucune aide extérieure. Généralement il n'a pas besoin de rencontres régulières à caractère didactique.

Cependant, les activités d'apprentissage peuvent fort bien comporter des activités en groupe : discussions avec d'autres adultes (et même avec des jeunes), rencontres avec des

responsables, ateliers de travail, expérience sur le terrain en équipe, etc. Ce ne sont là que des possibilités d'activités d'apprentissage parmi d'autres.

Par ailleurs, il est possible que des directives spécifiques, incluses dans le module, invitent l'adulte en apprentissage à rencontrer un formateur périodiquement ou au cours d'un stage d'intégration des apprentissages. En dehors de ces rencontres planifiées, les échanges entre l'adulte en apprentissage et le formateur ne seront qu'occasionnels et déterminés surtout par les difficultés ponctuelles que pourrait éprouver l'adulte en apprentissage.

## **7. L'organisation de la formation modulaire**

### **Accessibilité des ressources pédagogiques**

L'adulte en apprentissage doit pouvoir progresser à son rythme et planifier son emploi du temps en fonction de ses préférences. Pour qu'il soit en mesure de le faire, il faut prévoir l'accessibilité des diverses ressources de formation (documents, instruments, locaux, vidéo, salle de documentation ou centre de ressources, etc.). Cela signifie concrètement que l'accessibilité des ressources devrait être aussi étendue que possible.

Une grande souplesse est possible pour organiser les activités: soirées, jours de congé, fins de semaine... Il faut reconnaître que le cheminement peut être très rapide ou très lent, à l'intérieur toutefois de certaines limites qui dépendent de la disponibilité des ressources, et en fonction de toutes les exigences requises.

### **Planification des activités**

En formation modulaire, les activités de formation sont notamment planifiées en fonction des besoins individuels. D'autres facteurs doivent être pris en compte, mais cette planification ne peut être effectuée qu'après une étape initiale de reconnaissance d'acquis, permettant de connaître les modules et les formules pédagogiques à privilégier ou à offrir en priorité.

Ayant reconnu les acquis d'un certain nombre d'adultes et connaissant les différents parcours individuels projetés, nous pouvons prévoir des activités de formation plus adéquates. On n'offre pas un module dans une session collective si on a reconnu le contenu de ce module comme un acquis à presque tous les adultes en apprentissage. On peut découvrir que la plupart souhaitent faire en groupe un apprentissage déterminé correspondant à un module en particulier; il faut alors organiser l'activité en conséquence.

Les adultes en apprentissage sont des « demandeurs » dont les demandes doivent être satisfaites pour que le système fonctionne et ne suscite ni frustrations ni remise en question.

### **Gestion de la formation modulaire**

La gestion de la formation modulaire est individualisée, ce qui requiert une bonne coordination et une communication efficace. L'approche modulaire à la formation demande une bonne structure administrative de soutien.

Même si leur parcours s'étale sur une longue durée, il faut donc que les adultes en apprentissage sentent continuellement qu'ils progressent: chaque module réussi doit être reconnu de

façon officielle. Les adultes en apprentissage ont également besoin de sentir que quelqu'un est là pour les soutenir et qu'ils peuvent aller vers cette personne en cas de difficulté.

La gestion de la formation modulaire est coordonnée et contrôlée par le district et l'Association, qui tiennent les dossiers à jour, via le SISC et assurent la reconnaissance officielle aux diverses étapes. La coordination vise aussi à faire connaître les ressources et les activités de formation qui peuvent faciliter la compréhension du programme et le déroulement des apprentissages.

## Mise en pratique des apprentissages

Simulez une première rencontre entre un formateur et un adulte désireux de s'engager dans un parcours de formation modulaire et décrivez les étapes que vous allez utiliser.

Définissez l'approche modulaire à la formation dans vos propres mots.

De quelles façons présentez-vous ce module, quelles sont les méthodes d'animation, le matériel didactique et les formules pédagogiques utilisées pour rendre ce module motivant et adéquat ?

## Évaluation formative du module

La formation modulaire

- En vos propres mots, définissez la formation modulaire.
- Nommez trois principes de base de la formation modulaire.
- Outre la formation donnée par le Mouvement, comment un adulte dans le scoutisme peut-il se former?
- Décrivez les étapes du processus modulaire.
- Décrivez le schéma d'un module de formation.
- Quels peuvent être les divers intervenants dans la formation d'un adulte dans le scoutisme?
- Quelle est la part de l'initiative qui revient à l'adulte en apprentissage?
- Quelle est la part de l'initiative qui revient au formateur?



### **Lectures recommandées et références bibliographiques**

ORGANISATION MONDIALE DU MOUVEMENT SCOUT, *Gérer les ressources adultes*, 1993.

ORGANISATION MONDIALE DU MOUVEMENT SCOUT, *Manuel international de formation*, rubrique 325, 1990.

MARCHAND, Louise, *Introduction à l'éducation des adultes*, Montréal, Éditions Préfontaine, 1982.

TOURNIER, Michèle, *Typologie des formules pédagogiques*, Québec, Les Éditions du Griffon d'Argile, 1981.