

COLLOQUE 10<sup>e</sup> ANNIVERSAIRE DE  
L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE PÉDAGOGIE COLLÉGIALE



*Actes du 10<sup>e</sup> colloque annuel  
de l'Association québécoise de pédagogie  
collégiale*

*Le Château Frontenac  
Québec*

*30, 31 mai et 1<sup>er</sup> juin 1990*

**L'Unité d'Éducation Continue,  
un outil de qualité en formation continue**

par

**Diane GOUSSE,  
professeure chargée de cours  
Collège de Maisonneuve**

**Atelier 4.3**

## CONTENU

LA MONTÉE DE L'ÉDUCATION DES ADULTES . . . . .	2
LA FORMATION SUR MESURE . . . . .	3
L'UNITÉ D'ÉDUCATION CONTINUE, UN INSTRUMENT MÉCONNU . . . . .	5
CARACTÉRISTIQUES . . . . .	6
LES CRITERES PÉDAGOGIQUES . . . . .	7
1. <u>L'identification des besoins de formation</u> . . . . .	7
2. <u>L'élaboration des objectifs d'apprentissage</u> . . . . .	7
3. <u>Sélection des activités d'apprentissage</u> . . . . .	7
4. <u>L'engagement de formateurs qualifiés</u> . . . . .	7
5. <u>La mesure et l'évaluation</u> . . . . .	7
LES CRITERES ADMINISTRATIFS . . . . .	8
1. <u>Organisme responsable</u> . . . . .	8
2. <u>Un système d'attribution</u> . . . . .	8
3. <u>Détermination du nombre d'U.É.C.</u> . . . . .	8
4. <u>Gestion de qualité</u> . . . . .	9
5. <u>Publicité d'une activité de formation et         d'éducation continue mesurée en U.É.C.</u> . . . . .	9
QUELQUES EXEMPLES . . . . .	10
ANNEXE 1 . . . . .	12
BIBLIOGRAPHIE . . . . .	13

Que la formation soit pointue, ponctuelle, sporadique, temporaire, permanente, continue ou tout autre vocable qualifiant le type de formation choisie à un moment de la vie active, toute personne a eu ou aura à suivre une formation selon les besoins et les exigences du moment. En général, ce type de formation répond à un besoin de rafraîchir des connaissances, d'en apprendre d'autres et de toute évidence manifeste un désir, une motivation à changer une situation identifiée.

Dans un monde où les connaissances doublent et triplent plusieurs fois dans le courant de la vie active, dans une société où aucun diplôme ne peut plus être considéré comme tout à fait terminal, l'éducation n'est plus une affaire réglée une fois pour toutes. Or, force nous est de constater que l'ensemble de l'évolution des connaissances supposent que celles-ci sont de plus en plus rapidement périmées ou en évolution, et malgré certaines difficultés de mise à jour dans le champ d'activité du professionnel d'aujourd'hui, il lui faut maintenir et poursuivre des objectifs d'apprentissage permanents.

Dans cette perspective, considérons une autre variable du marché du travail qui tend de plus en plus à prendre racine; celle de la mouvance du personnel d'une entreprise. Une personne pourra espérer travailler 4 ou 5 ans pour le même employeur et devra changer fréquemment d'emploi et peut-être même d'orientation dans sa vie active. Or, cet état de choses, incite l'individu pour se maintenir "actuel", à continuellement mettre à jour connaissances, habiletés et attitudes.

Ici se pose la question du maintien et du développement des compétences et qui plus est, la spécificité et la variété des formations dans un contexte de complémentarité. De plus en plus, les exigences de performance, de rentabilité, d'efficacité et d'efficience incitent les individus à s'inscrire dans une démarche de formation continue. Le marché du travail se raffine et les attentes en regard des compétences sont directement en relation avec les attentes de performances.

*D'ici l'an 2000, la majorité des nouveaux emplois exigera une formation de niveau postsecondaire."*

Ces considérations s'arriment aux besoins de cette société qui s'ouvre à la mondialisation des marchés, au libre échange, Canada-Etats-Unis, à la Communauté Économique Européenne, aux changements technologiques considérables auxquels viendront se greffer des changements profonds des habitudes de vie quotidienne. La capacité

---

<sup>1</sup> Workforce 2000: Work and Workers for the Twenty-first Century. Johnston, William B. et Packer, Arnold E. Indianapolis (Indiana): Hudson Institute, 1987.

d'adaptation de chacun sera mise en cause...! C'est ce défi qui nous attend à la veille du prochain siècle.

## LA MONTÉE DE L'ÉDUCATION DES ADULTES

Lorsqu'un adulte s'inscrit à un cours, une formation créditée ou non, c'est qu'il s'inscrit dans une perspective d'avenir, il vient corriger ou améliorer une situation vécue et identifiée comme un "manque". De par son vécu dans son milieu de travail, il prend conscience de lacunes et lorsque son nom apparaît sur la liste, c'est toute cette dynamique qui motive l'adulte. Il s'inscrit dans la perspective d'acquérir un produit fini d'acquis (connaissances, habiletés, attitudes) et nous, andragogues, lui proposons un processus d'apprentissage qui lui permettra de remplir ses différents rôles et fonctions. Un des effets de ces transformations de société est d'augmenter considérablement la clientèle en éducation des adultes.

Le Service de l'éducation des adultes du Cégep Bois-de-Boulogne rejoint annuellement plus de 6,000 étudiants par session, celui du Cégep de Maisonneuve en rejoint plus de 5,000.<sup>2</sup>

*"L'éducation des adultes qui représentait à peine 13% de la clientèle totale des Cégeps en 1967-68 en représente à la fin des années 80 plus de 45%."*<sup>3</sup>

Le nombre de programmes spécifiquement destinés aux adultes a donc augmenté. D'une dizaine qu'ils étaient en 1967-68, il y en a plus de 300 en 1987.<sup>4</sup>

L'éducation des adultes est incontestablement un secteur de pointe. Cette recrudescence de besoins formatifs comporte des enjeux immenses à l'intérieur desquels les intervenants responsables peuvent faire preuve de dynamisme et de créativité.

De plus en plus d'entreprises inscrivent dans leur budget des sommes importantes pour la formation du personnel. Nous voyons apparaître des entreprises privées qui offrent des services en formation de toutes sortes. Et les établissements d'enseignement ont emboîté le pas en s'engageant dans le développement et le raffinement d'infrastructure permettant d'offrir des activités de formation adaptées aux besoins spécifiques et ainsi répondre et

---

<sup>2</sup> Données relevées à l'intérieur de documents des deux Cégeps.

<sup>3</sup> La reconnaissance des acquis au collégial, rapport d'évaluation, Ndia-Bintu Kayembe, Document publié par le F.I.R.A.C., janvier 1990, p. 25

<sup>4</sup> Idem

s'adapter aux exigences du marché du travail.<sup>5</sup>

Les concepts de travail et apprentissage deviennent inséparables.

Les corporations et associations professionnelles organisent des sessions de formation soit pour renouveler le permis d'opérer ou d'actualiser des connaissances.

Les domaines de la formation continue et de l'éducation des adultes évoluent à un rythme accéléré et répondent à deux grandes tendances de la société:

1. le développement rapide des connaissances
2. l'usage rapidement dépassé des connaissances

Dans ce contexte, les connaissances sont étroitement associées aux habiletés et aux attitudes qui accompagnent l'intégration de ces comportements nécessaires à l'accomplissement des différents rôles de l'individu. Cette perspective de formation continue est en train de devenir en tête de liste des priorités des entreprises et des individus. Mais un processus de formation continue soulève un ensemble de questions d'attestation, de certification, de programmes, de subventions, d'accréditation, de reconnaissance et autres.

#### LA FORMATION SUR MESURE Quelques conceptions

Tout au long de la vie active, l'accumulation des différents types de formation, ne s'exprime pas seulement par une sanction de crédits et ce pour des raisons administratives et parce que les formations désirées, en fonction des besoins spécifiques, ne correspondent ni ne peuvent s'inscrire dans des programmes définis par le Ministère de l'Éducation. C'est ici que le concept de formation sur mesure se développe tant pour les entreprises, les organismes et les établissements d'enseignement qui ont des objectifs de formation en constante évolution, que pour les individus qui ont des objectifs d'apprentissage personnels et professionnels. Une formation sur mesure se définit par son adaptabilité aux besoins de l'apprenant.

C'est en fonction des besoins énoncés par l'apprenant, en collaboration avec l'entreprise et le formateur que se définissent les objectifs d'apprentissage et que s'élaborent les étapes d'un modèle d'intervention en formation sur mesure à savoir:

1. le diagnostic des besoins
2. l'élaboration des contenus de formation

---

<sup>5</sup> Surtout depuis les ententes fédérales-provinciales en matière de formation professionnelle.

3. les activités formatives
4. l'évaluation de la démarche

"La formation sur mesure est une pratique codifiée tout en étant souple, rigoureuse, sans être rigide et qui s'inscrit dans une perspective d'éducation des adultes, axée sur une participation des principaux intéressés au processus de formation basé sur des besoins réels, identifiés et analysés, et sur une situation concrète à transformer."<sup>6</sup>

D'un point de vue andragogique, la formation sur mesure reconnaît que "...l'adulte est un être en situation, donc que les apprentissages sont significatifs pour lui à la condition qu'ils se réfèrent aux situations qu'il vit. La formation sur mesure reconnaît aussi que l'apprentissage n'est complété que lorsqu'il est appliqué dans les situations de vie des adultes. Enfin, la formation sur mesure tient compte de la vie collective des adultes."

Une activité de formation sur mesure pourrait se définir de la façon suivante: "il s'agit d'un cours non crédité d'une durée variable visant à répondre à des besoins plus immédiats, plus ponctuels, exprimés par un milieu donné ou perçus par le collève."<sup>7</sup> Retenons de cette définition, que la formation sur mesure est une façon d'élaborer, d'organiser et de mener des interventions de formation fondées sur la mesure des principaux éléments de besoins spécifiques, qui sont à l'origine d'une demande de formation.

La formation sur mesure annonce la volonté de mesurer, de quantifier les apprentissages à évaluer en fin de formation. Evidemment, cette démarche sous-tend un haut degré de contrôle basé sur les résultats escomptés, des attitudes et comportements désirés et ce dans une perspective de meilleure productivité, d'accroissement des revenus, de meilleur rendement. Or, du point de vue de l'apprenant inscrit dans un cheminement de formation continue, le cumul des différents cours ou formations suivies peut créer des situations conflictuelles dans l'organisation et les attestations. Il y a un outil dont l'utilisation est grandissante aux Etats-Unis depuis les années 70 et qui commence à s'implanter au Québec. Les Unités d'Éducation Continue. Nous allons maintenant en observer le potentiel.

---

<sup>6</sup> La formation sur mesure: un guide, Ministère de l'Éducation, Monique Ouellette, p. 45, 1986

<sup>7</sup> Guide d'intervention sur mesure en formation de base, publié par le Ministère de l'éducation, 1987.

<sup>8</sup> Note de service du Registrariat, Collège de Maisonneuve, nov. 1987.

## L'UNITÉ D'ÉDUCATION CONTINUE. UN INSTRUMENT MÉCONNU

L'Unité d'Éducation Continue (U.É.C.)<sup>9</sup> est un mode standardisé de reconnaissance des activités de formation et d'éducation continue non créditée de niveau postsecondaire.

*"Une unité correspond à dix (10) heures de participation à une activité structurée de formation organisée et dirigée par un organisme responsable et animée par des formateurs compétents."<sup>10</sup>*

Chaque 10 heures de 60 minutes de présence à une activité de formation continue organisée de façon formelle et spécifique selon les critères d'élaboration de programmes et dispensée par des professeurs experts dans le contenu et l'approche andragogique.<sup>11</sup> Le système d'attribution de l'U.É.C. doit être géré selon des normes de qualité par une unité administrative mandatée à cette fin au sein de l'organisation.

L'U.É.C. est donc une unité de mesure standardisée de la formation non créditée. L'U.É.C. est d'abord et avant tout d'ordre quantitatif dans le sens qu'elle comptabilise un nombre d'heures d'assistance ou de participation à une activité de formation continue structurée. L'aspect qualitatif de l'U.É.C. dépend des normes et des critères uniformes de planification, d'organisation, d'exécution et d'évaluation auxquels doivent répondre les activités de formation qui s'y rattachent.<sup>12</sup>

Un des avantages apprécié par les entreprises est celui du descriptif qui apparaît sur le relevé des U.É.C. En effet, il est possible de mieux constater ce que l'apprenant a développé comme acquis d'apprentissage en se référant aux éléments de contenu de la formation poursuivie.<sup>13</sup>

Lorsqu'un apprenant met 30 heures à apprendre un logiciel, la variable temps n'a pas beaucoup d'importance dans une perspective

---

<sup>9</sup> Aux Etats-Unis: Continuing Education Unit (C.E.U.)

<sup>10</sup> Société de formation et d'éducation continue (SOFÉDUC), La reconnaissance des activités de formation et d'éducation continue, 1988, p. 7

<sup>11</sup> L'Unité d'Éducation Continue et la Reconnaissance des Acquis. Claire Martin, Bulletin d'Information, Fonds pour l'implantation de la reconnaissance des acquis au collégial, vol. 6 no. 3, octobre 1989, p. 4.

<sup>12</sup> Idem

<sup>13</sup> Voir Annexe 1

variable temps n'a pas beaucoup d'importance dans une perspective de performance, ce qui importe ce sont les résultats qui découlent de ces apprentissages, c'est-à-dire la capacité et l'habileté à utiliser le logiciel. Le facteur temps devient une balise, une mesure indicatrice permettant de comparer temps d'apprentissage et performance. L'apprenant peut ainsi faire la preuve qu'il a atteint certains seuils de compétence et de performance. C'est dans l'action et le comportement que s'observe la compétence. L'Unité d'Éducation Continue est un moyen, un instrument de démonstration.

Quand il est question d'U.É.C. qu'elle soit américaine ou québécoise, l'expression éducation continue signifie toute forme d'éducation postsecondaire spécifiquement centrée sur la réponse à des intérêts de carrière, de promotion ou de consolidation de statut et qui n'est pas directement orientée vers l'acquisition d'une certification. Il s'agit surtout de formation qui va au-delà du cours de base et qui vise des objectifs immédiats de mise à jour, de meilleure performance ou de mieux être au sein d'une fonction ou d'une tâche particulière. L'Unité d'Éducation Continue dans ses fondements, ne poursuit pas d'objectifs d'obtention de diplôme mais pourrait être utilisée dans un processus de reconnaissance des acquis.

### CARACTÉRISTIQUES

L'Unité d'Éducation Continue peut s'appliquer à un ensemble d'activités structurées de formation non créditée et aucun paramètre du type âge des participants, préalables de formation, ampleur et profondeur du programme ne vient entraver la souplesse et la malléabilité de ces activités conçues spécifiquement pour améliorer, dans l'immédiat, la situation de l'adulte. La variété et la flexibilité sont deux grandes forces de la formation continue non créditée. L'Unité d'Éducation Continue véhicule ces valeurs.

Au Québec, c'est la Société de formation et d'éducation continue (SOFÉDUC)<sup>14</sup> qui a la responsabilité d'assurer la promotion et l'encadrement de l'Unité d'Éducation Continue. Des normes et critères de qualité doivent régir les activités de formation continue mesurée en U.É.C. Voici un bref aperçu des critères pédagogiques et administratifs qui peuvent servir aux intervenants intéressés par le sujet et par la recherche constante de la qualité de formation continue.

---

<sup>14</sup> L'adresse: SOFÉDUC, C.P. 500, Trois-Rivières, Québec, G9A 5H7

## LES CRITERES PÉDAGOGIQUES<sup>15</sup>

### 1. L'identification des besoins de formation

S'assurer que l'activité organisée correspond à des besoins réels du participant ou de son organisation. L'identification des besoins de formation s'effectue par l'organisme responsable qui utilise des méthodes appropriées d'analyse de situations ou de problèmes des gens, des groupes et de l'organisation. Les renseignements obtenus servent de base à la définition des objectifs d'apprentissage.

### 2. L'élaboration des objectifs d'apprentissage

Etape qui requiert habiletés et expertises de la part de l'organisme responsable.

Les comportements attendus des participants au terme de l'activité doivent être clairement énoncés.

### 3. Sélection des activités d'apprentissage

Véhicule du contenu visant à favoriser l'atteinte de la performance attendue. Etre compatibles avec les objectifs, tenir compte des caractéristiques des participants, de l'expertise de la formatrice ou du formateur et de la disponibilité des ressources.

### 4. L'engagement de formateurs qualifiés

La qualité et la pleine valeur de l'activité de formation continue mesurée en U.É.C. est tributaire de la compétence des formatrices ou des formateurs engagés qui implique une compréhension des objectifs visés, une connaissance profonde du sujet traité, une approche andragogique adaptée à la clientèle, une performance dans l'utilisation de diverses méthodes éducatives et une habileté à percevoir la culture du milieu de travail des participants.

L'expertise des formatrices et formateurs dans la planification et le déroulement d'activités d'apprentissage adaptées aux adultes ainsi que dans la mesure et l'évaluation des apprentissages est directement sollicitée dans chaque composante de l'activité de formation et dans la détermination d'un nombre d'U.É.C. à attribuer.

### 5. La mesure et l'évaluation

Ce critère est déterminant puisqu'il est directement relié à l'unité de mesure de formation continue et qu'il s'attarde autant au participant qu'à l'activité de formation elle-même. Sur quoi porter l'évaluation? Sur les acquis d'apprentissage? Sur sa

---

<sup>15</sup> La reconnaissance des activités de formation et d'éducation continue, SOFÉDUC Inc. 1989

participation?

Les critères utilisés pour évaluer si les participants ont droit aux U.É.C. portent sur:

- . leur capacité de démontrer ce qu'ils ont appris (acquis d'apprentissage).
- . leur degré de participation (une présence de 90% aux activités).
- . ou une combinaison des deux premières possibilités.<sup>16</sup>

## LES CRITERES ADMINISTRATIFS

### 1. Organisme responsable

Selon SOFÉDUC, un organisme responsable possède un mandat écrit précisant son champ d'action, ses objectifs et ses responsabilités. De plus, il dispose de ressources humaines et financières, matérielles et physiques nécessaires pour offrir des activités de formation et d'éducation continue.

Qui peut attribuer des U.É.C.?

- . des établissements d'enseignement postsecondaire
- . des associations et corporations professionnelles
- . des organisations qui ont un service de formation: des gouvernements, des centres hospitaliers, des grandes entreprises, des syndicats.
- . des organismes privés de formation

### 2. Un système d'attribution

L'organisme doit établir un système efficace identifiant les participants qui ont satisfait aux exigences de participation ou d'évaluation des acquis d'apprentissage. Outre ceci, l'organisme doit établir une politique et une procédure écrite d'émission et d'accès aux dossiers des participants.

### 3. Détermination du nombre d'U.É.C.

Le nombre d'unités allouées pour la participation à une activité de formation doit être déterminée avant la tenue de l'activité et après la planification complète de celle-ci.

"On doit attribuer 1,7 U.É.C. pour une activité de formation et d'éducation continue d'une durée totale planifiée de 17 heures ou de 17 1/2 heures ou de 17 3/4 heures.

---

<sup>16</sup> Idem. p. 21

Les fractions d'heure ne sont pas comptabilisables."<sup>17</sup>

#### 4. Gestion de qualité

La gestion de qualité comprend le respect des critères suivants:

- . l'identification des besoins
- . la détermination des objectifs d'apprentissage
- . l'évaluation systématique de la progression des participants.
- . l'évaluation systématique et périodique des divers éléments administratifs.<sup>18</sup>

Une définition de responsabilités des divers intervenants est donc nécessaire à l'intérieur de l'organisme afin de bien identifier les personnes qui collaborent aux différentes étapes de l'élaboration, de la réalisation, de la mesure et de l'évaluation d'une activité de formation et d'éducation continue.

#### 5. Publicité d'une activité de formation et d'éducation continue mesurée en U.É.C.

Cet aspect administratif doit contenir un certain nombre d'information concernant l'organisme, la personne responsable de l'activité, le titre et le contenu de l'activité, les objectifs d'apprentissage, etc.<sup>19</sup>

Aux Etats-Unis, "the Council on the Continuing Education Unit" est l'organisme qui veille à l'utilisation adéquate des U.É.C. Fait à noter, cet organisme vient de changer de nom pour: International Association for Continuing Education and Training.<sup>20</sup> Au Québec, SOFÉDUC est incorporée depuis 1988.

Dans le cheminement de développement des compétences, la démonstration de celles-ci comporte des enjeux permanents. A l'intérieur d'un processus de formation continue, où l'autonomie et la prise en charge de l'apprenant sont la pierre angulaire de l'autodidaxie, il devient important de cumuler voire comptabiliser toutes les formations dans une perspective de bilan personnel et professionnel. Cette nécessité est la résultante du comportement de la société dans laquelle il nous faut démontrer compétences et performances.

---

<sup>17</sup> La reconnaissance des activités de formation et d'éducation continue, SOFEDUC Inc. 1989, p. 13

<sup>18</sup> Idem

<sup>19</sup> Idem

<sup>20</sup> Nous pouvons spéculer sur les motifs.

L'U.É.C. est un instrument à multiples avantages.

### QUELQUES EXEMPLES

Le Mouvement Desjardins est en train d'adopter un plan d'action dans le but d'implanter un système des U.É.C. au niveau des Caisses Populaires au Québec. Il y a 1,300 Caisses qui regroupent 35,000 employés dont 18,000 reçoivent de la formation au niveau de:

1. l'intégration à l'entreprise
2. le développement professionnel (compétences individuelles et collectives).<sup>21</sup>

Depuis l'hiver 1984, le Centre de perfectionnement des Hautes Études Commerciales, H.É.C. remet des U.É.C. à chacun de ses séminaires. L'Association des hôpitaux du Québec, l'Association des courtiers d'assurances du Québec, l'Ordre des Ingénieurs du Québec et plusieurs autres organismes et entreprises élaborent ou ont élaboré un système de reconnaissance de formation et utilisent l'Unité d'Éducation Continue.

En résumé, il m'apparaît important de retenir certains éléments de définitions qui ont rapport à un système de gestion pédagogique et administrative des activités de formation et d'éducation continue de niveau post-secondaire pour lesquelles ne sont pas attribuées d'unités scolaires.

L'usage des U.É.C. offre autant d'avantages aux récipiendaires, aux employeurs qu'aux organismes qui les attribuent.

Pour l'individu, l'employé, le cadre, le professionnel, l'Unité d'Éducation Continue permet de faire le bilan de sa formation, d'orienter son cheminement, de préciser ses choix d'activités éducatives, de renouveler son permis d'exercer une profession ou un métier, d'adhérer à une association, d'enrichir une demande d'emploi, de répondre à des intérêts de carrière, de promotion ou de consolidation de statut.

Pour un adulte, la gestion administrative et pédagogique de son dossier de formation continue s'inscrit dans une démarche d'autonomie et de sa reconnaissance.

Pour les entreprises et les organismes pourvoyeurs de formation, les U.É.C. constituent un outil fort intéressant dans la standardisation de la reconnaissance de formation, comme instrument de sélection et de promotion du personnel.

---

<sup>21</sup> Selon un texte de présentation de Mme Edith Tremblay, Conseillère en formation auprès du Mouvement Desjardins lors d'un exposé au CEGEP Bois-de-Boulogne, le 16 mai 1990.

Pour les corporations, l'U.É.C. est considérée comme un outil de développement et de mise à jour permanent des connaissances de leurs membres.

Pour les établissements d'éducation, l'U.É.C. contribue à maintenir un niveau de qualité de formation et de participer au développement des compétences des membres de la société.

L'U.É.C. donne aussi aux établissements, organismes et associations la possibilité d'exploiter l'information qu'elle véhicule pour illustrer les activités réalisées, planifier leur développement, élaborer des politiques en matière d'éducation continue, justifier des demandes de subventions, obtenir des retours fiscaux, gérer leurs ressources humaines et stimuler la formation continue chez les employés.

L'U.É.C. est une unité standard de mesure pour assurer la diffusion uniforme d'inFORMATIONS:

- . dans le temps, d'une année à l'autre
- . d'un programme à l'autre
- . d'une institution à l'autre
- . d'une province à l'autre
- . d'un pays à l'autre

Cet exposé a voulu situer dans une perspective de formation continue, l'apport potentiel de l'Unité d'Éducation Continue!

Diane Gousse  
Mai 1990.

**ANNEXE 1**

ANNEXE 1

COLLEGE DE MAISONNEUVE

RELEVÉ D'UNITÉ D'ÉDUCATION CONTINUE (U.E.C.)

BRIERE ROLAND  
11 ST ALPHONSE  
CAP DE MADELEINE  
G8T 7R2

NO. DE DOSSIER: 8999190  
DATE DE NAISSANCE: 48-07-21  
SESSION: A-89

TITRE ET DESCRIPTION DU COURS

\* REM \* UEC  
\* (1) \* (2)

04-027-89 GROUPE 7216

\* P \* 4,5

ANGLAIS I (103)

OMBRE D'HEURES: 45

- BASIC STRUCTURES AND AUTOMATISMS IN VERY BASIC ENGLISH CONVERSATIONS.
- BASIC VOCABULARY AND CAPACITY TO MANIPULATE SHORT AND TYPICAL EVERYDAY STRUCTURES.
- GRAMMAR:
  - PRESENT TENSE;
  - QUESTIONS;
  - PRESENT TENSE;
  - PRESENT CONTINUOUS;
  - PAST TENSE;
  - PRONOUNS;
  - POSSESSIVE PRONOUNS;
  - NOUN PLURALS.....
- FUNCTIONS:
  - DESCRIBING THINGS AND PEOPLE;
  - ASKING FOR AND GIVING DIRECTIONS;
  - GIVING INSTRUCTIONS;
  - STATING PREFERENCES;
  - TALKING ABOUT LOCATIONS;
  - EXPRESSING OBLIGATIONS;
  - OFFERING INFORMATION...

PROFESSEUR(S): D. GOUSSE

LEGENDE: 1: - P : PARTICIPATION. L'ETUDIANT A ETE PRESENT A 90% ET PLUS DE L'ACTIVITE.  
 - P.I.: PARTICIPATION INSUFFISANTE. L'ETUDIANT A ETE PRESENT A MOINS DE 90% DE L'ACTIVITE.  
 - AR: ABANDON. L'ETUDIANT A ABANDONNE LE COURS.  
 - NOTE SUR 100.  
 2: L'UNITE D'ÉDUCATION CONTINUE (UEC) REPRESENTE DIX HEURES DE PARTICIPATION A UNE ACTIVITE DE FORMATION SELON UN PROGRAMME AUTORISE PAR LE COLLEGE DE MAISONNEUVE.

90 05 14

DATE D'EMISSION

*Line Lahaie*

LINE LAHAIE, REGISTRAIRE

## BIBLIOGRAPHIE

La reconnaissance des activités de formation et d'éducation continue, Pour une formation continue de qualité, SOFÉDUC Inc. 1989.

Unité d'Éducation Continue, Association Canadienne d'Éducation des adultes des universités de langue française, Colloque sur l'Unité d'Éducation Continue, 1986.

L'Unité d'Éducation Continue et la Reconnaissance des Acquis, Claire Martin, Bulletin d'Information, Fonds pour l'implantation de la Reconnaissance des Acquis au Collégial, vol. 6, no. 3, octobre 1989.

La reconnaissance des acquis au collégial, bientôt six ans, rapport d'évaluation, Ndia-Bintu Kayembe, Fonds pour l'implantation de la reconnaissance des acquis au collégial, janvier 1990.

L'Unité d'Éducation Continue, Critères administratifs pour une éducation continue de qualité, Cégep de Maisonneuve, Montréal.

Vieillesse et Formation reliée à l'emploi, Adèle Chené, Gisèle Painchaud, Publications de la Faculté des Sciences de l'Éducation, Université de Montréal, 1986.

### Aux Etats-Unis

The Continuing Education Unit, Criteria and Guidelines, Council on the Continuing Education Unit, 1987

Non-credit Education's Response to the Challenges of the 80's, Bazik, Martha-S, ERIC document ED 243505.

C.E.U.: Founding Principles, Experience to date and Future Prospects, The University of Wisconsin, May 1981, ERIC document, Ed 204502

Training Educators of Adults, Edited by Stephen Brookfield, Routledge 1988.

The Continuing Education Unit. Criteria and Guidelines, Council on the Continuing Education Unit, 1986.

The Continuing Education Unit (CEU) and "You Can", P. J. Dudgeon, January 1975.

Continuing Education and the CEU, P.J. Grogan, 1976

Facilitation non-traditional learning: an update on research and evaluation in intensive scheduling, R.J. Doyle & J. Yantis, Central Michigan University, ERIC ED 144 459.

Non-credit Education's Response to the Challenges of the 80's, Martha S. Bazik, 1984. ERIC Ed 243505