Document généré le 13 août 2025 06:26

Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire
International Journal of Technologies in Higher Education

CADRE21 : un modèle québécois de développement professionnel reconnu et accessible pour tous les enseignants francophones

CADRE21: A Quebec Initiative Accessible and Acknowledged for the Professional Development of Teachers

Jacques Cool, Maxime Pelchat et Sébastien Stasse

Volume 17, numéro 1, 2020

Le Plan d'action numérique en éducation et en enseignement supérieur du Québec : mesures et initiatives au collégial
Digital Action Plan for Education and Higher Education: A Variety of Measures and Initiatives in Quebec Colleges

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1075615ar
DOI : https://doi.org/10.18162/ritpu-2020-v17n1-14

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

CRIFPE

ISSN

1708-7570 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Cool, J., Pelchat, M. & Stasse, S. (2020). CADRE21 : un modèle québécois de développement professionnel reconnu et accessible pour tous les enseignants francophones. *Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire / International Journal of Technologies in Higher Education*, *17*(1), 76–83. https://doi.org/10.18162/ritpu-2020-v17n1-14

Résumé de l'article

La profession enseignante n'échappe pas aux courants de changements sociétaux que nous vivons : développements technologiques accélérés, nouveaux rapports aux savoirs, solutions agiles pour l'apprentissage en ligne, diversité grandissante des apprenants, nouvelles finalités de formation, etc. C'est dans une posture d'apprenant perpétuel que l'enseignant d'aujourd'hui est appelé à « faire mieux ce qu'il fait bien ». Il importe que la valorisation professionnelle de l'enseignant engagé dans sa formation continue se traduise par un système de reconnaissance du développement professionnel. La formation continue, comme l'indique son nom, vient complémenter la formation initiale. Dans cette perspective, les formations en ligne du CADRE21 – soutenu par un système de badges numériques – valorisent et reconnaissent la formation continue des enseignants de tous les ordres d'enseignement, du primaire au collégial. Le CADRE21 est un partenaire officiel du MEES du Québec pour son Plan d'action numérique en éducation et en enseignement supérieur.

© Jacques Cool, Maxime Pelchat et Sébastien Stasse, 2020

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.
https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.
Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.
https://www.erudit.org/fr/

RITPU | IJTHE ritpu.org | ijthe.org
Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire
International Journal of Technologies in Higher Education
ISSN 1708-7570 Volume 17, n°1, p. 76-83 2020

CADRE21 : un modèle québécois de développement professionnel reconnu et accessible pour tous les enseignants francophones

Jacques COOL
jacques.cool@cadre21.org
Maxime PELCHAT
maxime.pelchat@cadre21.org
Sébastien STASSE
sebastien.stasse@cadre21.org
CADRE21

CADRE21: A Quebec Initiative Accessible and Acknowledged for the Professional Development of Teachers

https://doi.org/10.18162/ritpu-2020-v17n1-14

Résumé

La profession enseignante n'échappe pas aux courants de changements sociétaux que nous vivons : développements technologiques accélérés, nouveaux rapports aux savoirs, solutions agiles pour l'apprentissage en ligne, diversité grandissante des apprenants, nouvelles finalités de formation, etc. C'est dans une posture d'apprenant perpétuel que l'enseignant d'aujourd'hui est appelé à « faire mieux ce qu'il fait bien ». Il importe que la valorisation professionnelle de l'enseignant engagé dans sa formation continue se traduise par un système de reconnaissance du développement professionnel. La formation continue, comme l'indique son nom, vient compléménter la formation initiale. Dans cette perspective, les formations en ligne du CADRE21 – soutenu par un système de badges numériques – valorisent et reconnaissent la formation continue des enseignants de tous les ordres d'enseignement, du primaire au collégial. Le CADRE21 est un partenaire officiel du MEES du Québec pour son Plan d'action numérique en éducation et en enseignement supérieur.

Mots-clés

CADRE21, formation continue, développement professionnel, compétences numériques, formation en ligne, badges numériques, stratégies pédagogiques, innovation

Abstract

The teaching profession is not immune to the streams of societal change we are experiencing; accelerated technological developments, new relationships to knowledge, agile solutions for online learning, growing diversity of learners, revised learning outcomes, etc. As a lifelong

© Auteurs. Cette oeuvre, disponible à https://doi.org/10.18162/ritpu-2020-v17n1-14, est distribuée sous licence Creative Commons Attribution 4.0 International http://creativecommons.org/licences/by/4.0/deed.fr

learner, today's teacher is called to "do better what he/she does well." It is important that the professional development of the teacher, who continues to question and innovate his practice, is recognized. In this perspective, the online training courses of CADRE21, with its system of digital badges, support and recognize the continuing education of teachers from all levels, primary to postsecondary. CADRE21 is an official partner of the Quebec Ministry of Education and Higher Education's *Plan d'action numérique*.

Keywords

CADRE21, continuous learning, professional development, digital skills, online learning, digital badges, learning strategies, innovation

Le développement professionnel en éducation : mais pourquoi encore?

En août 2016, Jacques Cool partageait cette réflexion avec nous sur son blogue :

> Un peu partout dans le monde, les gens se mobilisent autour de la nécessité de voir, mais surtout de faire l'école autrement. Souvent annexées du suffixe « … du 21e siècle », l'école et ses finalités sont de plus en plus sous la loupe face à un monde en profonde transformation; ces nouveaux regards interpellent les rôles de ses acteurs (incluant l'engagement des élèves), l'intégration judicieuse du numérique, la réécriture du curriculum pour mettre à l'avant-scène le développement de compétences et l'instauration d'un climat positif pour le mieux-être des individus et des communautés. Ce n'est pas une mince tâche.

Quatre ans plus tard, on constate que le contexte d'enseignement se transforme pour laisser place à de nouvelles réalités; la pandémie de la COVID-19 ne fait qu'amplifier les grands défis de l'école définie au-delà de ses édifices de briques et de mortier. Les enseignants sont aux premières loges des changements qui se manifestent par la diversité de la clientèle, les nouveaux enjeux liés à l'inclusion scolaire, les technologies et leur impact social, les enjeux de santé mentale, dont l'anxiété des élèves, ainsi que la nécessité du développement de compétences globales.

Ainsi, au fil du temps, ce qu'un enseignant, mais aussi d'autres professionnels ont appris à l'université lors de leur formation n'est aujourd'hui que la base nécessaire à l'apprentissage et à la maîtrise du savoir professionnel en cours de carrière (Tardif, 2018).

> […] le monde dans lequel l'école et le personnel enseignant évoluent exige des adaptations constantes. La formation initiale ne peut préparer à toutes les situations auxquelles il faudra faire face au cours de la vie professionnelle, d'où la nécessité de s'inscrire dans une démarche de développement professionnel tout au long de la carrière. (Conseil supérieur de l'éducation [CSE], 2014, p. 2)

On peut donc voir le développement professionnel comme une partie intégrante du cheminement professionnel de l'enseignant. Mais où, quand et comment assurer ce développement professionnel? Et de quelles façons est-il possible de le faire reconnaître? Encore faut-il définir le concept.

Au terme de leur recension des écrits abordant différentes conceptions du développement professionnel, Uwamariya et Mukamurera (2005), membres du Centre de recherche sur l'intervention éducative (CRIE) et du Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la

profession enseignante (CRIFPE), concluent sur « une idée commune » qui émane des diverses conceptions :

> [...] le développement professionnel est un processus de changement, de transformation, par lequel les enseignants parviennent peu à peu à améliorer leur pratique, à maîtriser leur travail et à se sentir à l'aise dans leur pratique. (p. 148)

L'offre de développement professionnel du CADRE21

Le CADRE21 (Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation pour le 21e siècle, **http://cadre21.org**), un organisme sans but lucratif situé à Montréal et déployant ses services en ligne, opère depuis janvier 2016 et a pour mission « d'accompagner les intervenants francophones du monde de l'éducation – enseignantes et enseignants, personnel éducatif et cadres scolaires – dans leur réflexion, leur développement professionnel et leur veille sur les grands enjeux de l'éducation au 21e siècle ». Il touche les ordres préscolaire, primaire, secondaire et postsecondaire.

Le CADRE21 appuie le développement du capital humain des écoles et l'actualisation pédagogique des systèmes éducatifs de l'ensemble de la francophonie mondiale. Les activités du CADRE21, véritable laboratoire d'innovation pédagogique et organisationnelle, s'appuient sur les données de la recherche et des meilleures pratiques éprouvées. L'équipe est composée de quatre employés à temps plein, d'experts de contenus pour le développement des formations et de responsables de la rétroaction aux apprenants.

Les formations du CADRE21 sont non disciplinaires et touchent trois axes interreliés : les stratégies pédagogiques, le soutien aux apprenants et les compétences numériques. Le nombre de formations du CADRE21 continue de croître (20 sujets, octobre 2020) et le nombre d'apprenants inscrits a augmenté constamment de janvier 2016 à octobre 2020, ayant fait des bonds majeurs (figure 1), d'abord à la suite de la mise en œuvre en 2018 du Plan d'action numérique du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec (MEES), qui a désigné le CADRE21 comme l'un des partenaires officiels de la formation continue des enseignants de tout le Québec. L'ensemble des formations du CADRE21 deviennent ainsi accessibles sans frais à l'ensemble des enseignants (formation générale des jeunes, formation générale des adultes et formation professionnelle) du Québec. En octobre 2019, grâce à un soutien du gouvernement fédéral, les formations du CADRE21 deviennent accessibles sans frais à tous les systèmes scolaires francophones des provinces et territoires du Canada. Plus récemment, une forte augmentation des inscriptions a eu lieu au cours des mois de mars et avril 2020, période de confinement global dû à la pandémie de COVID-19. Au 1er octobre, 2020 au Québec, on comptait 10 414 inscriptions, avec plus de 4 050 badges numériques de reconnaissance décernés.

Perfectionnement professionnel en ligne et développement de compétences numériques avec le CADRE21

La particularité principale de l'offre de développement professionnel du CADRE21 est qu'elle permet au personnel éducatif francophone de s'engager dans une démarche de formation continue **axée sur l'action réflexive dans son milieu**, venant renforcer leurs compétences numériques en enseignement.

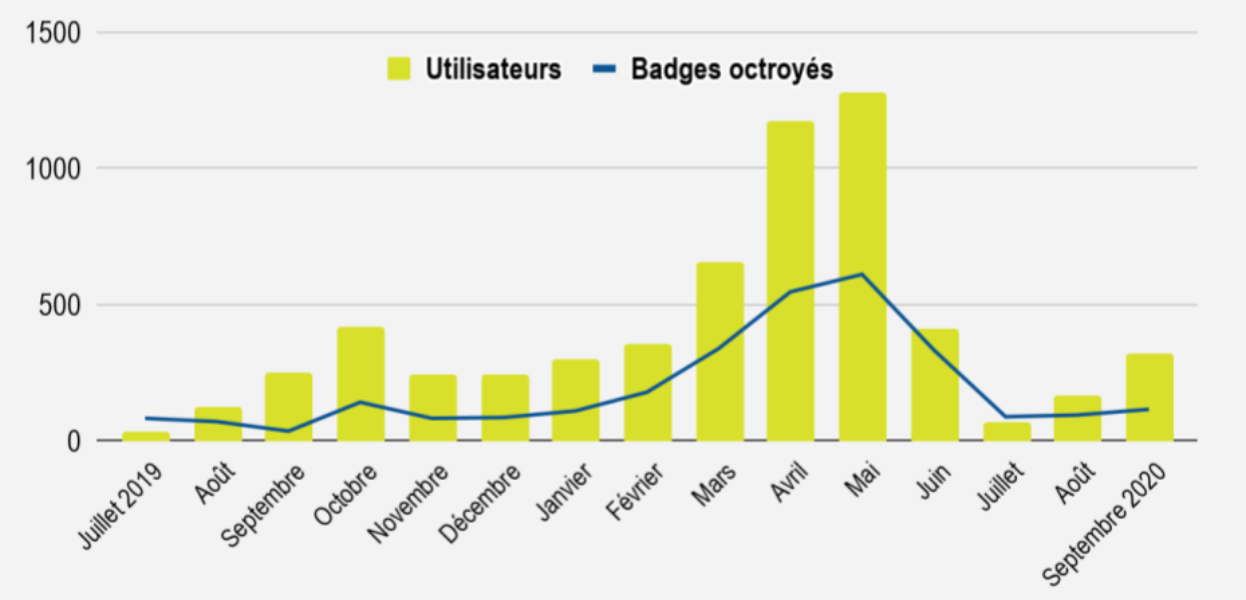

Figure 1
Évolution du nombre d'inscriptions et des badges octroyés données de CADRE21, 1er octobre 2020, pour la province du Québec seulement)

L'approche singulière du CADRE21 envers le développement professionnel des enseignants s'appuie les caractéristiques communes aux activités de développement professionnelles les plus efficaces (Barriault, 2017), mises en lumière par le chercheur Mario Richard et ses collaborateurs (2017; figure 2).

Figure 2
Les modèles de formation continue les plus efficaces (d'après Richard, 2017).

Dans l'esprit de ces caractéristiques essentielles, une mobilisation de l'enseignant dans une démarche de formation est favorisée si l'offre de formation peut satisfaire aux conditions suivantes :

– répondre à ses intérêts et besoins;

– se réaliser à son rythme;

– être accessible de n'importe où et n'importe quand;
– être soutenue par de la rétroaction utile, spécifique et bienveillante (que nous qualifions d'« USB ») provenant de pédagogues reconnus recrutés par le CADRE21;
– être reconnue par une attestation crédible (badges numériques);
– ne demander aucun investissement financier de la part de l'école.

Une offre de formation croissante sur des sujets actuels et pertinents en éducation, des processus internes rigoureux, des cahiers de charges précis, un référentiel clair pour la rétroaction aux apprenants et une plateforme ouverte performante opérant avec le composant Web *Badge Factor* (conçu à Montréal) permettent au CADRE21 d'accueillir un nombre important de nouveaux apprenants, peu importe leur provenance. L'accès équitable de ces formations partout au Québec et au Canada permet à tout apprenant une plus grande appropriation de son développement professionnel et un réinvestissement plus efficient, selon les conditions et particularités de son milieu; l'application dans son milieu d'enseignement des nouvelles connaissances et compétences professionnelles est plus directe et pertinente, tout en étant itérative et soutenue.

Les nouvelles compétences professionnelles de l'apprenant sont reconnues par un système rigoureux de badges numériques déclinés sur quatre niveaux et reposant sur des standards mondiaux établis (IMS Global, Open Badges), ce qui renforce ainsi la qualité du portfolio professionnel de l'enseignant.

Les objectifs principaux du projet de développement professionnel du CADRE21 sont :

– un accès équitable partout au Canada à un modèle innovateur en formation continue;
– une augmentation des compétences pédagonumériques des enseignants;
– une valorisation professionnelle des enseignants;
– une reconnaissance documentée des compétences développées;
– une contribution à l'actualisation professionnelle en éducation partout au Canada, à la lumière des grands enjeux technologiques et sociétaux;
– un impact direct sur l'apprentissage des élèves à l'ère du numérique.

Fondamentalement, ce projet permet à tout milieu scolaire ou collégial de disposer d'une meilleure flexibilité pour l'accès à de la formation continue de qualité. Sa force réside dans l'atténuation marquée des contraintes typiques (manque de suppléance, difficulté d'accès aux formations en régions éloignées, peu de transférabilité d'une formation dans sa pratique enseignante, etc.) qui empêchent l'accès.

Au cours d'une formation avec le CADRE21, l'enseignant explore librement de nouveaux sujets et passe rapidement à l'action dans son milieu, dans une posture itérative de développement professionnel, et reçoit de la rétroaction ciblée et aidante. Cette rétroaction, offerte efficacement par courriel aux apprenants, permet un retour direct sur les expérimentations pédagogiques effectuées par les enseignants dans leur milieu. Cette valorisation professionnelle vient appuyer les efforts d'accompagnement pédagogique déployés localement et non les substituer.

Dans cette optique, le CADRE21 anime auprès des équipes de direction et de conseillers pédagogiques de divers milieux sa matrice du développement professionnel, permettant aux

acteurs locaux d'établir les façons et les avantages de divers modes de mobilisation des enseignants dans une démarche de formation continue.

Comme le présente le schéma de la figure 3, autant le moment et le sujet abordé que l'objectif poursuivi permettent de déterminer la forme du développement professionnel à mettre de l'avant. D'une approche plus autonome à un accompagnement plus dirigé, chaque dimension du cadran correspond à une forme adaptée au besoin de chaque professionnel.

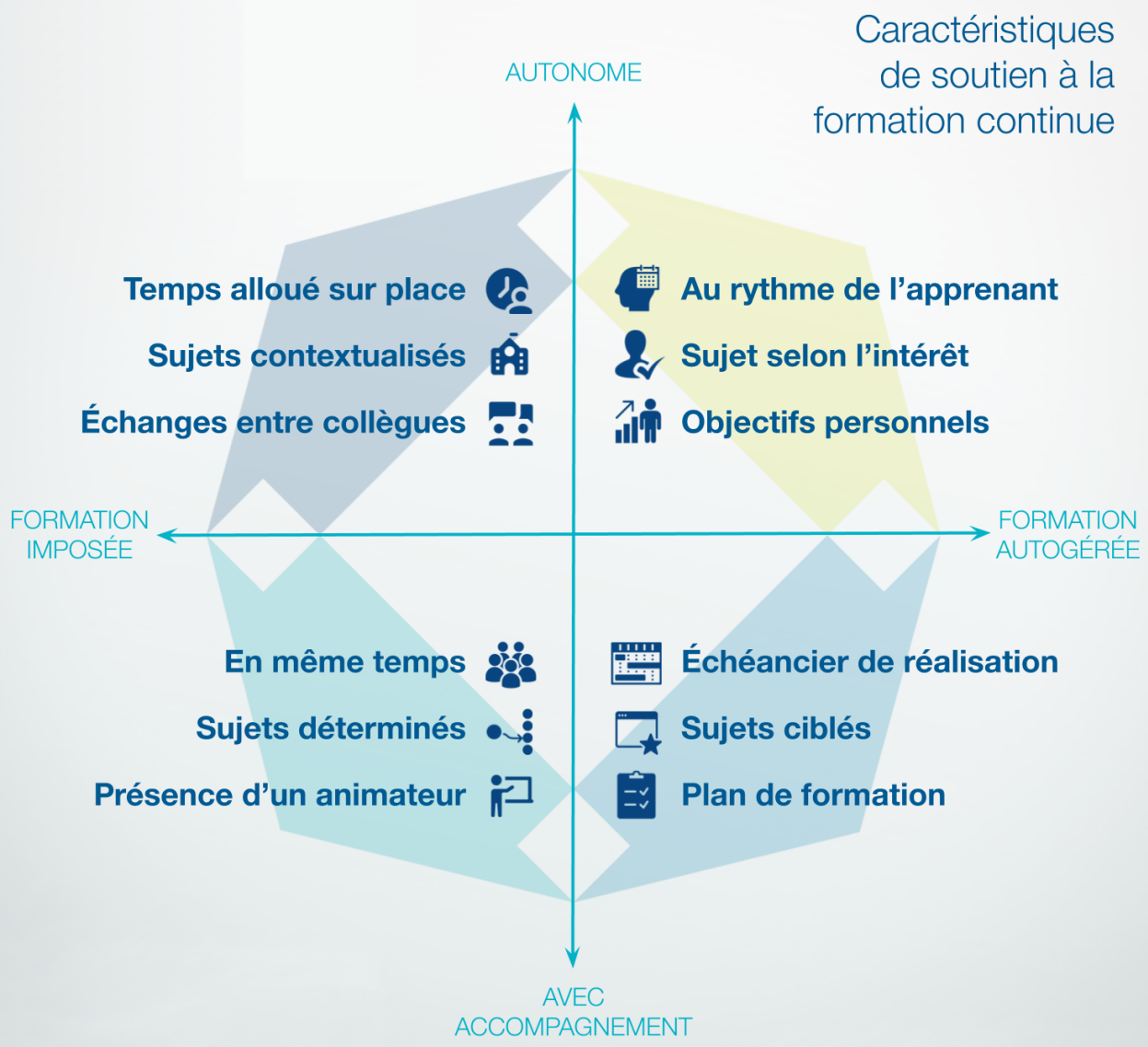

Figure 3
Matrice du développement professionnel (concue et développée par le CADRE21)

En résumé, le modèle de prestation est simple : accès en ligne à un sujet selon l'un des quatre niveaux, exploration libre des contenus, expérimentation dans son milieu avec de la rétroaction aidante et mise en récit (*storytelling*) de ses accomplissements en vue de recevoir un badge numérique dans son portfolio d'apprentissage.

Pour chaque sujet de formation, le continuum de compétences professionnelles est décliné en quatre niveaux, soit (figure 4).

- **Explorateur** : exploration d'un nouveau sujet et réflexion partagée sur les impacts possibles sur sa pratique et la motivation des apprenants.
- **Architecte** : expérimentation en classe d'une activité imaginée par l'enseignant et retour réflexif sur celle-ci, avec rétroaction.
- **Virtuose** : intégration de la compétence/du sujet dans sa pratique et analyse soutenue de sa démarche pédagogique, toujours avec de la rétroaction en appui.
- **Innovateur** : expertise établie et leadership confirmé dans le sujet/la compétence et accompagnement de ses pairs sous diverses formes.

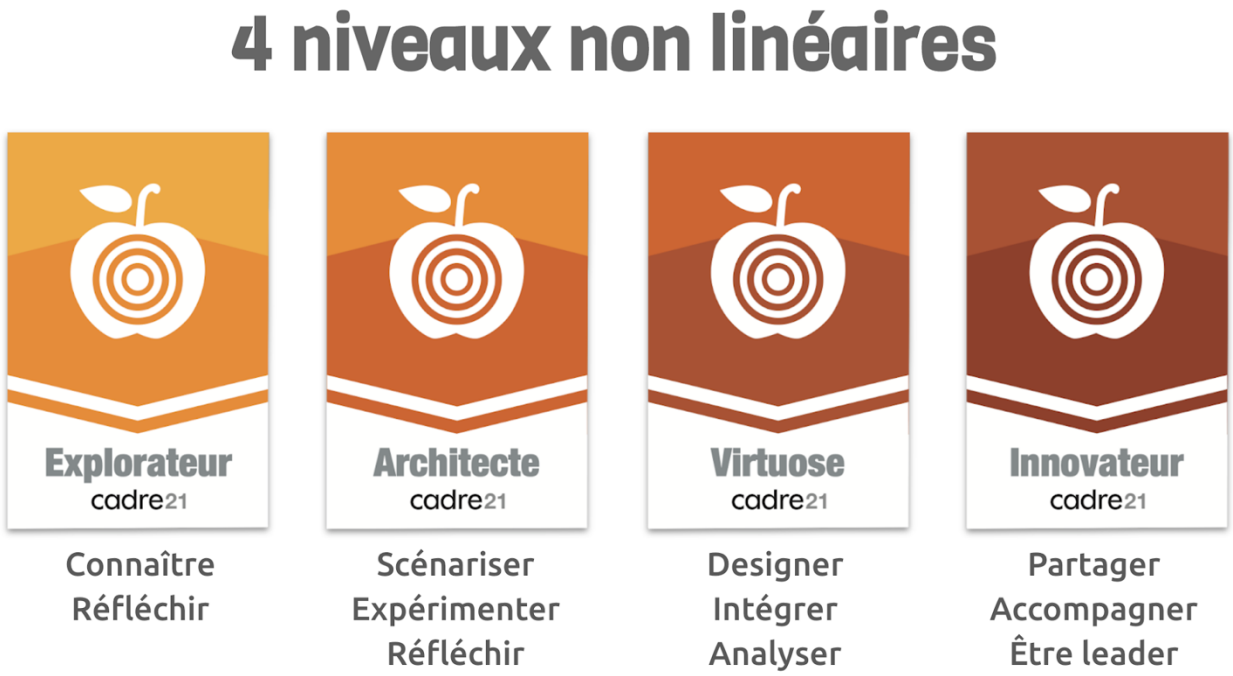

Figure 4
Les niveaux de badges numériques du CADRE21

Conclusion

Les formations du CADRE21 offrent une solution clés en main qui ouvre les portes de la formation continue des milieux scolaire et collégial, selon les besoins particuliers de chaque milieu, et vient appuyer un plan de développement professionnel (figure 5) priorisé dans les écoles, collèges et systèmes scolaires. La souplesse du modèle de formation est couplée avec la rigueur des contenus de formation développés et des critères d'attribution d'un badge de reconnaissance.

Le développement professionnel est un incontournable dans le cheminement de carrière d'un enseignant. En ce sens, bien que la responsabilité première incombe aux enseignants, le leadership des directions d'établissement, des centres de services scolaires et des ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur devient essentiel pour soutenir différentes approches, mais aussi pour reconnaître et valoriser le développement professionnel. Il est ainsi souhaitable que l'ensemble des intervenants du milieu scolaire travaillent de concert afin d'aborder les nombreux enjeux liés au développement professionnel.

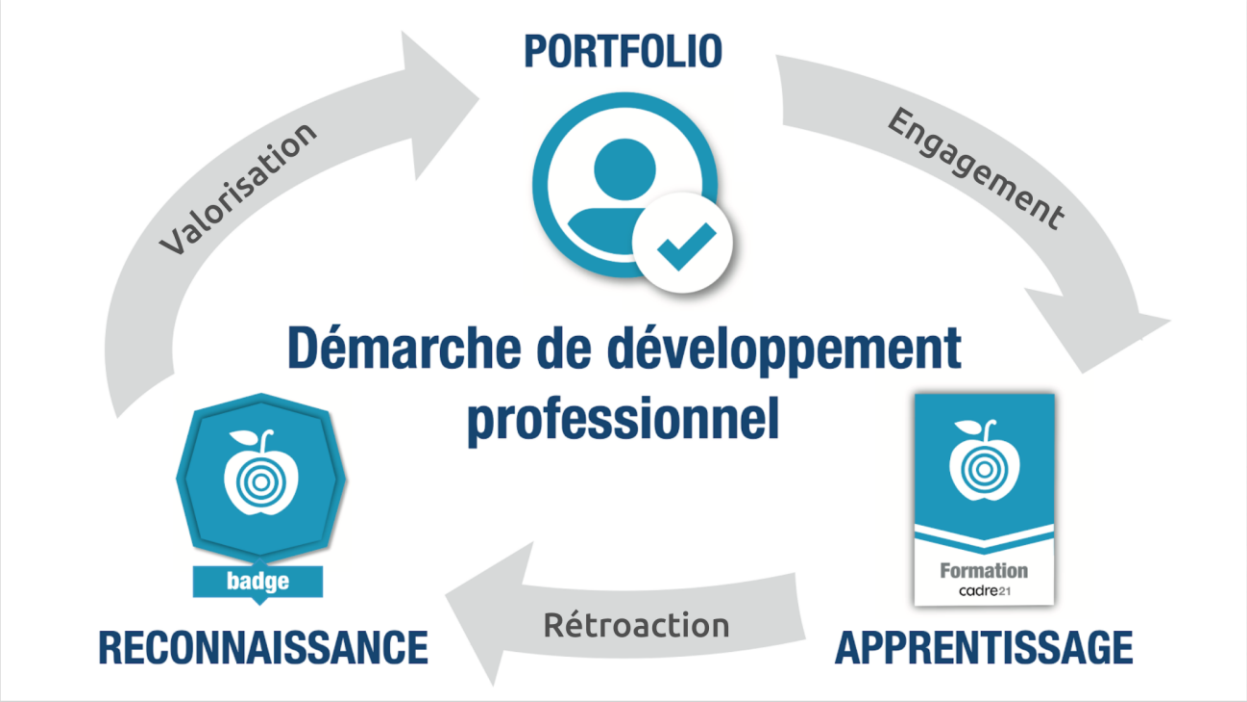

Figure 5
Démarche de développement professionnel avec le CADRE21

Références

Barriault, L. (2017, 9 octobre). *La formation continue des enseignants : synthèse des connaissances*. Réseau d'information pour la réussite éducative (RIRE). **http://rire.ctreq.qc.ca/2017/10/formation-continue**

Conseil supérieur de l'éducation. (2014). *Le développement professionnel, un enrichissement pour toute la profession enseignante* [avis au ministre]. Gouvernement du Québec. **http://cse.gouv.qc.ca/...**

Cool, J. (2016, 25 août). *Faire l'école autrement : pas une mince tâche!* L'espace à Zecool. **http://zecool.com/...**

Richard, M., Carignan, I.; Gauthier, C. et Bissonnette, S. (2017). *Quels sont les modèles de formation continue les plus efficaces pour l'enseignement de la lecture et de l'écriture chez les élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire? Une synthèse des connaissances* [rapport de recherche]. Répertoire R-libre, Université TÉLUQ. **http://r-libre.teluq.ca/1099**

Tardif, M. (2018). Travailler sur des êtres humains : objet du travail et développement professionnel. Dans J. Mukamurera, J.-F. Desbiens et T. Perez-Roux (dir.), *Se développer comme professionnel dans les professions adressées à autrui* (p. 31-62). Éditions JFD.

Uwamariya, A. et Mukamurera, J. (2005). Le concept de « développement professionnel » en enseignement : approches théoriques. *Revue des sciences de l'éducation*, *31*(1), 133-155. **https://doi.org/10.7202/012361ar**