Démocratiser l'apprentissage

Faire vivre la culture d'apprentissage au-delà des demandes de formation

Mélanie Williams et Stéphanie Lemieux

Conseillères en apprentissage, service de la formation de la DRHDOA

Journée SIA – 22 octobre 2026

Santé Québec

Santé Québec Montérégie-Ouest

Ce que nous vous proposons aujourd'hui

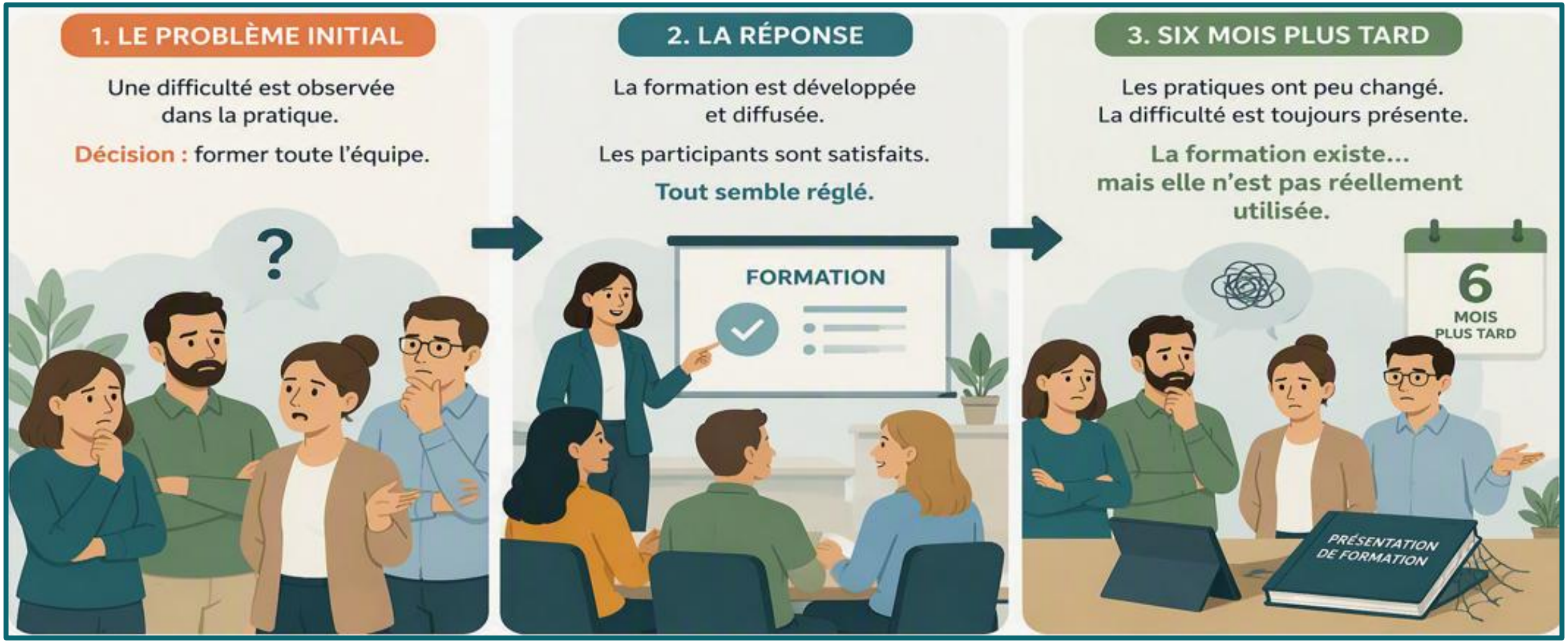


1. Questionner le **réflexe formation**
2. Comprendre le **besoin** avant de choisir la solution
3. Découvrir deux **leviers** pour soutenir les milieux
4. Identifier une première **action concrète** à expérimenter dès aujourd'hui


Nous devons appliquer une nouvelle pratique.
J’ai une difficulté dans mon équipe qui revient souvent.
Une nouvelle priorité émerge dans notre organisation.
Nous avons un écart ou un risque à corriger.
C’est quoi votre premier réflexe?


Nous avons besoin d’une formation !

Une situation classique…



Santé Québec Montérégie-Ouest

Un besoin d'apprentissage n'égale pas toujours une formation

Qu'ont-ils vraiment besoin d'apprendre?

COMPRENDRE LE BESOIN

Quel est l'écart entre la situation actuelle et la situation souhaitée?

Rôles : Redéfinir les rôles et responsabilités

Communication : Améliorer les échanges dans l'équipe

Information : Mieux diffuser l'information utile

Processus : Clarifier une façon de faire ou un processus

CHOISIR LA RÉPONSE (MODALITÉS)

La meilleure réponse était peut-être…

- Fiche synthèse
- Échange en équipe
- Aide-mémoire
- Outil
- Coaching
- Codéveloppement
- Un document d'encadrement
- Réorganisation des responsabilités

La formation est une option parmi plusieurs et pas une réponse automatique

Nous avons appliqué la démarche à nous-mêmes

« On a besoin d'une formation! »

RÉFLEXE FRÉQUENT

Attends un peu...
Comprenons d'abord !

NOTRE CHOIX : COMPRENDRE D'ABORD



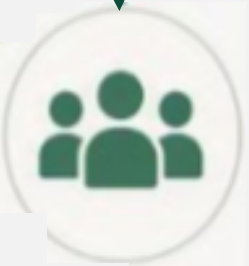
Créer une formation

Solution rapide, mais pas toujours la bonne.





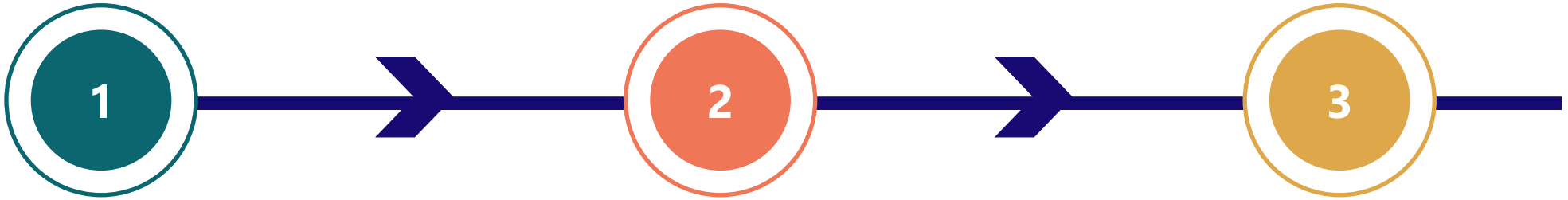
Quel est le besoin d'apprentissage ?



Quelle est la meilleure modalité pour y répondre, dans notre réalité ?

Démocratiser l'apprentissage

Permettre aux milieux de comprendre, décider et agir sur leurs besoins d'apprentissage



COMPRENDRE

Nommer la situation réelle et élargir le regard sur le besoin

DÉCIDER

Comparer les options et faire des choix cohérents et éclairés

AGIR

Créer les conditions permettant l'application dans le travail

L'apprentissage devient une responsabilité partagée, et non un service livré à sens unique

Deux leviers pour répondre au besoin identifié

Soutenir les milieux dans l'identification, l'analyse et la priorisation de leurs besoins d'apprentissage

1

LEVIER 1

La bonification du plan de développement des compétences (PDC)

Une démarche mieux structurée pour soutenir l'identification et la priorisation des besoins dans les milieux

2

LEVIER 2

Les consultations en apprentissage

Un accompagnement ponctuel pour clarifier une situation et identifier les stratégies d'apprentissage les plus pertinentes

Deux leviers complémentaires : l'un agit sur la vision d'ensemble, l'autre sur des situations spécifiques

Santé Québec Montérégie-Ouest

Levier 1 – Bonifier le plan de développement des compétences (PDC)

Le PDC est une démarche annuelle qui permet d'identifier les besoins de développement des compétences, de planifier les formations en fonction du budget et de les actualiser tout au long de l'année.

Avant

Exercice très administratif

Liste de formations

Nous avons choisir d'agir sur

Identification et priorisation des besoins de développement des compétences

Comment

Une étape distincte

Des outils et des ressources pour soutenir les milieux



Santé Québec Montérégie-Ouest

L’étape d’identification et de priorisation des besoins du PDC
Réfléchir avant de planifier

1	**IDENTIFIER**	Les besoins récurrents, incontournables et nouveaux
2	**QUESTIONNER**	Le changements attendus et les besoins réels
3	**PRIORISER**	Ce qui doit être traité pour la prochaine année
4	**COMMENCER À CHOISIR**	Les modalités, incluant les formations, qui peuvent répondre aux besoins

Le PDC devient le résultat d’une réflexion, plutôt qu’une simple addition de demandes

Levier 2 – Les consultations en apprentissage

Un accompagnement ponctuel pour clarifier une situation et faire des choix plus éclairés.



UNE CONSULTATION, C'EST…

Un temps pour comprendre avant de choisir.

1. **LE MILIEU APPORTE**
   Sa situation, ses besoins, les solutions déjà tentées et le résultat attendu.
2. **LA CONSEILLÈRE AIDE À**
   Questionner, clarifier, élargir les possibilités et partager son expertise pédagogique.
3. **ENSEMBLE, ILS DÉTERMINENT**
   Une piste d'action pertinente, réaliste et adaptée au contexte.

La consultation ne livre pas automatiquement une formation : elle aide à identifier la réponse la plus pertinente.

Les principaux motifs de consultation

Une consultation peut soutenir différentes réflexions liées à l'apprentissage.



1. **Mieux comprendre les besoins**
   de mon équipe ou de mon milieu
2. **Choisir la bonne modalité**
   pour atteindre le changement attendu
3. **Soutenir le transfert des apprentissages**
   et l'application dans la pratique
4. **Valider une activité**
   sa pertinence, sa qualité ou son alignement
5. **Repérer des ressources**
   des outils, pratiques ou innovations
6. **Choisir une évaluation**
   adaptée à l'activité d'apprentissage

Consulter, c'est prendre un pas de recul avant de décider.

Aujourd'hui, les idées vont se multiplier…

Certaines vous donneront envie d'agir!

Avant de tomber dans le réflexe formation, posez-vous ces questions

1. **Qu'est-ce que mon milieu a réellement besoin d'apprendre ?**
2. **Quels seraient les moyens les plus pertinents et efficaces pour y arriver ?**

COMPRENDRE · DÉCIDER · AGIR

Santé Québec