

Rapport d'évaluation

**Évaluation du programme
Production d'événements culturels et corporatifs
(NNC.03)
conduisant à une attestation d'études collégiales
(AEC)**

à l'École du Show-Business

Septembre 2002

Commission d'évaluation de l'enseignement collégial

Introduction

L'évaluation du programme *Production d'événements culturels et corporatifs* (NNC.03), conduisant à l'attestation d'études collégiales (AEC), donné à l'École du Show-Business, s'inscrit dans le cadre de l'évaluation, par la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial (CEECE), de programmes d'AEC offerts par les établissements privés non subventionnés.

La démarche d'évaluation a été effectuée conformément aux modalités exposées dans le *Guide spécifique* de la Commission¹. Le rapport d'autoévaluation de l'École du Show-Business, dûment adopté par son conseil d'administration, a été reçu par la Commission le 6 février 2002. Un comité dirigé par une commissaire l'a analysé puis a effectué une visite à l'établissement les 1^{er} et 2 mai 2002². À cette occasion, le comité a rencontré la direction de l'établissement, les personnes ayant travaillé à l'autoévaluation ainsi que des professeurs³, des élèves et des diplômés⁴. Cette visite a permis un examen complémentaire des principaux aspects de la mise en œuvre du programme.

Le présent rapport expose les conclusions de la Commission, après que celle-ci ait analysé le rapport d'autoévaluation et recueilli de l'information additionnelle lors de la visite. À la suite d'une brève présentation des principales caractéristiques de l'École du Show-Business et du programme évalué, le document présente des observations sur la démarche d'évaluation suivie par l'établissement et les résultats obtenus à partir des six critères retenus : la pertinence du programme, sa cohérence, la valeur des méthodes pédagogiques et de l'encadrement des élèves, l'adéquation des ressources, l'efficacité du programme et la qualité de sa gestion. Le rapport fournit une appréciation du plan d'action du Collège. La Commission formule, au besoin, des commentaires, des suggestions et des recommandations susceptibles de contribuer à l'amélioration du programme d'études.

-
1. COMMISSION D'ÉVALUATION DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL, *Guide spécifique pour l'évaluation de programmes d'études – Les programmes d'études des établissements privés non subventionnés conduisant à l'attestation d'études collégiales (AEC)*, Québec, Gouvernement du Québec, juillet 2001, 23 p.
 2. Outre la commissaire, M^{me} Louise Chené qui en assumait la présidence, le comité était composé de : M. Allan Flegg, président, Collège technique Aviron Québec, M. André Simard, professeur et coordonnateur-adjoint du Département de théâtre, Collège Lionel-Groulx, et M. Marcel Dallaire, producteur, Consult'Art. Le comité était assisté de M^{me} Mariane Gazaille, agente de recherche de la Commission, qui agissait à titre de secrétaire.
 3. Dans le présent document, le genre masculin désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.
 4. Le groupe rencontré était composé d'une dizaine d'élèves et d'une diplômée.

Principales caractéristiques de l'établissement et du programme

L'établissement

Fondée en 1994 et sise à Montréal, l'École du Show-Business a pour objectif de soutenir la formation et le perfectionnement d'élèves se destinant au secteur culturel. L'École entreprend de s'ajuster aux standards de l'enseignement collégial suite à la reconnaissance de ses programmes par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) en 1999.

L'École du Show-Business s'est donné comme mission de combler les lacunes dans la formation de personnes oeuvrant dans le secteur du spectacle. Elle recherche des candidats intéressés par les techniques de scène auxquels elle veut offrir une formation adaptée aux besoins du marché du travail. Pour ce faire, elle vise le développement d'un ensemble de fonctions de travail par une formation théorique et pratique dispensée sur le terrain. Ses programmes multidisciplinaires favorisent le développement du potentiel créatif des étudiants et leur polyvalence. (Page Web, 2002; Brochure promotionnelle, n.d.).

L'établissement s'est doté de quatre politiques institutionnelles : politique d'évaluation des apprentissages (PIEA), politique d'évaluation des programmes (PIEP), politique des plans de cours et politique d'évaluation de l'enseignement. La présidente supervise le fonctionnement global et voit au développement de l'École; elle assume les fonctions administratives et s'occupe des relations publiques. Le directeur assume les responsabilités pédagogiques; il est le supérieur hiérarchique des formateurs et voit au bon fonctionnement de l'École et des liens entre professeurs et élèves. La direction prend les différentes décisions concernant les cours; elle s'inspire de suggestions ou de consultations auprès d'enseignants. L'École offre deux types de services à ses élèves : le service des prêts et bourses et l'aide au placement (page Web).

L'École du Show-Business dispense deux programmes reconnus : *Production d'événements culturels et corporatifs (NNC.03)* et *Gérance d'artistes (NNC.02)*. Les cours sont offerts en français ou en anglais, et les horaires peuvent varier d'une session à l'autre – jours, soirs ou fins de semaine. En décembre 2001, 180 élèves fréquentaient l'établissement dont 120 en *Production d'événements culturels et corporatifs* et 60 en *Gérance d'artistes*. Au total, 23 formateurs, tous encore actifs sur le marché du travail, y enseignent.

Le programme

Offert depuis 1994 et reconnu en 1999, *Production d'événements culturels et corporatifs* représente le programme principal de l'École. Trois objectifs résument les visées du programme : « rendre les élèves compétents dans l'exercice de leur métier [...]; favoriser l'intégration à la vie professionnelle [...]; et transmettre un code d'éthique de travail [...] »⁵. Un quatrième objectif précise que « [L]e programme vise à donner aux élèves les compétences requises afin de les rendre capables d'exercer différentes fonctions dans les domaines de : la direction et la coordination de production d'événements culturels et corporatifs; la direction technique et la régie de scène; l'assistance à la production; l'assistance technique en éclairage et en sonorisation; la conception et l'opération en éclairage de scène et effets spéciaux; ainsi que la conception et l'opération en sonorisation, sur scène et en studio »⁶.

Le programme évalué – *Production d'événements culturels et corporatifs* – comporte 12 cours, pour un total de 615 heures réparties sur 3 sessions. Le cours *Organisation d'un spectacle* correspond à l'équivalent d'un projet intégrateur alors que l'activité *Stage en milieu de travail* vise à faciliter l'intégration professionnelle. Un élève titulaire d'un diplôme d'études secondaires et ayant interrompu ses études pendant au moins une année scolaire pourra y être admis. Le candidat complète un questionnaire d'admissibilité et rencontre le conseiller à deux reprises dont une fois pour l'entrevue de sélection. Le corps professoral rattaché au programme se compose de 13 formateurs, tous engagés à la leçon.

Production d'événements culturels et corporatifs compte environ 150 inscriptions par an. En décembre 2001, 120 des 180 élèves – soit 67 % de la clientèle totale – y étaient inscrits. Le rapport ne produit aucune statistique pour les trois dernières années quant à l'évolution de l'effectif scolaire. Les enseignants disent cependant percevoir un changement de clientèle : d'une forte proportion d'adultes ayant une expérience pertinente ou d'étudiants subventionnés par Emploi-Québec, la clientèle serait maintenant plus jeune et moins avertie par rapport au marché du travail. Jusqu'à un tiers de la clientèle provient de l'extérieur de la région montréalaise.

5. Rapport d'évaluation du programme *Production d'événements culturels et corporatifs* (NNC.03), 2002, p. 9.

6. Rapport d'évaluation du programme *Production d'événements culturels et corporatifs* (NNC.03), 2002, pp. 8-9.

Une version révisée du programme devrait être soumise au MEQ pour approbation dans les prochains mois. À cet effet, et suite à des rencontres avec le milieu et les enseignants, l'École se propose d'ajouter à son programme des notions en électricité, en électronique et en soudure afin de rendre les diplômés aptes à réparer d'éventuels bris mineurs. L'École du Show-Business met présentement sur pied une équipe école-travail et prévoit offrir d'ici peu un troisième programme, *Gestion de plateaux de cinéma et de télévision*.

Évaluation du programme

La démarche institutionnelle d'évaluation

Il s'agissait d'une première expérience en évaluation de programme pour l'École du Show-Business. Le comité d'évaluation était constitué de la présidente, du directeur de l'École et d'un consultant. La direction de l'établissement a assumé la responsabilité de mener à terme l'autoévaluation, le consultant a été engagé pour effectuer la collecte des données et la rédaction du rapport. Le rapport d'autoévaluation a été adopté par le conseil d'administration. Dans l'ensemble, l'autoévaluation s'est effectuée de manière adéquate.

La participation des professeurs s'est limitée aux étapes de consultation et d'analyse des données. L'opinion des professeurs a été recueillie d'une manière adéquate : la passation d'un questionnaire et la rencontre de deux groupes d'enseignants ont permis de recueillir les informations nécessaires auprès de 11 des 13 formateurs du programme. Ceux-ci n'ont cependant pas été consultés sur les conclusions du rapport, la direction croyant préférable d'attendre la visite de la CEEC avant de procéder en ce sens.

Les instruments de cueillette de données étaient composés des évaluations de cours et de deux questionnaires : le premier administré en classe aux finissants (n=16) et le deuxième administré par téléphone aux diplômés (n=12, sur une liste de 19 diplômés issus de 3 cohortes). D'un point de vue docimologique, les questionnaires comportent certaines faiblesses (ex. : questions à deux volets). De plus, les questions aux élèves n'ont pas porté sur tous les éléments attendus. Notons, entre autres, le manque d'informations sur : les méthodes pédagogiques, les services de conseil, de soutien et de suivi, ainsi que la satisfaction concernant la formation reçue. D'autre part, l'opinion des élèves n'a pas été recueillie auprès d'un nombre significatif d'entre eux. Seulement 16 élèves sur 120 ont été interrogés, ce qui ne garantit pas la représentativité de l'ensemble des élèves du programme évalué. La Commission invite l'École à élargir la participation des enseignants, raffiner ses instruments de cueillette de données, augmenter le nombre d'étudiants

consultés et, en général, développer son expertise en évaluation afin de favoriser une meilleure lecture de sa réalité.

La mise en œuvre du programme

Pour chacun des critères retenus, la Commission fait ses principales constatations, souligne les points forts et formule, le cas échéant, des commentaires, des invitations, des suggestions ou des recommandations susceptibles de contribuer à l'amélioration de l'un ou l'autre aspect de la mise en œuvre du programme.

La pertinence du programme

L'évaluation de la pertinence porte sur l'adéquation du programme aux besoins du marché du travail et sur les mécanismes mis en place pour adapter, de façon continue, le programme à ces besoins.

Comme on l'a signalé, le programme vise notamment à rendre l'élève apte à « exercer différentes fonctions dans les domaines de : la direction et la coordination de production d'événements culturels et corporatifs; la direction technique et la régie de scène; l'assistance à la production; l'assistance technique en éclairage et en sonorisation; la conception et l'opération en éclairage de scène et effets spéciaux; ainsi que la conception et l'opération en sonorisation, sur scène et en studio ». Dans les faits, tel qu'offert, le programme offre davantage une formation de base : il forme des assistants de la scène et non des techniciens en sonorisation ou en éclairage. Ainsi défini, le programme correspond aux besoins du marché du travail mais, du coup, révèle l'inadéquation des objectifs libellés. L'École devrait recentrer les objectifs et les compétences du programme en fonction du travail d'assistant. Elle se dit d'ailleurs consciente de viser des objectifs ambitieux par rapport à la réalité du milieu. La révision en cours doit permettre une meilleure définition des objectifs du programme. En conséquence,

la Commission recommande à l'École de définir le profil du diplômé et de préciser les objectifs et les compétences du programme en fonction de la situation réelle de l'emploi.

Les liens avec les diplômés sont assurés par le service de stages et placement, par des invitations en tant que conférenciers et par la participation conjointe de l'École et des diplômés à des spectacles. Le service de placement constitue le mécanisme de liaison principal entre l'École et ses diplômés. L'École possède en effet une banque

impressionnante de contacts et d'employeurs qui font régulièrement appel à ses services en cas de besoin de main-d'œuvre. L'École réfère les étudiants aux entreprises et organismes qui font parvenir des offres d'emploi à l'École (page Web). Le service de placement est de qualité tant par ses possibilités de contacts que par sa caractéristique « après vente » à vie. Proposé exclusivement aux diplômés, le service de placement à vie s'effectue par contacts directs avec l'établissement ou par consultation du site Internet – à venir. Les taux de placement rapportés (8 des 12 répondants travaillent en sonorisation ou en éclairage sur une possibilité de 19 soit 42 %) suggèrent toutefois certaines difficultés relatives à l'intégration des diplômés au marché du travail. L'École avance à cet effet quelques pistes d'explications : peu d'emplois permanents disponibles, importance d'avoir des contacts dans le milieu, les employeurs viennent chercher les étudiants avant qu'ils n'aient terminé et besoins en main-d'œuvre plus ou moins importants, sauf lors de la période des festivals d'été.

Le fait que ses enseignants soient encore actifs dans le monde du show-business constitue pour l'École « un gage de lien permanent avec le monde du travail ». L'École du Show-Business possède aussi un bon réseau de contacts qui favorise l'insertion des élèves dans le milieu. L'établissement aurait intérêt à utiliser ces liens pour juger de la pertinence de son programme et l'adapter en fonction des besoins du marché du travail. L'École entreprend à cet effet l'élaboration de nouveaux partenariats et la mise en place d'un comité école-industrie. La Commission lui *suggère* de se doter d'un mécanisme de liaison formel avec les employeurs et de l'utiliser de façon à favoriser l'adéquation et l'adaptation de son programme aux besoins du marché du travail.

La cohérence du programme

L'évaluation de la cohérence porte sur le choix des cours, en regard des objectifs du programme, sur l'articulation de la séquence des cours en fonction de la progression des apprentissages et sur la charge de travail des élèves.

Les objectifs visés sont larges et ambitieux alors que, dans les faits, le programme constitue une initiation à la sonorisation et à l'éclairage. Abordé sous l'angle de la formation de base, le programme gagnerait à être enrichi en matière de connaissances théoriques et culturelles nécessaires à la fonction d'assistant. Il comporte cependant trop peu d'heures pour permettre un tel enrichissement. En fait, le nombre d'heures proposées semble insuffisant pour former un élève dans l'une ou l'autre des disciplines, et encore moins dans les deux. Les enseignants, des élèves et des diplômés abondent d'ailleurs en ce sens. Compte tenu de ce qui précède,

la Commission recommande à l'École d'augmenter le nombre d'heures de certains cours de manière à inclure des dimensions de formation technique de base et d'augmenter le nombre d'heures de pratique supervisées en classe.

Même si les élèves s'estiment bien informés relativement aux objectifs et exigences du programme, celui-ci ne correspondrait qu'en partie à leurs attentes et besoins. Plusieurs étudiants souhaiteraient « aller plus loin » et approfondir certains aspects du travail. En ce sens, la révision de programme amorcée révèle un souci d'amélioration et d'adaptation aux besoins des élèves et du milieu. L'ajout de notions supplémentaires (électricité, soudure) ne suffira toutefois pas à apporter l'envergure souhaitée au programme ni à donner une plus grande expertise à l'élève dans son domaine d'intérêt. À cet effet, la Commission **suggère** à l'École d'offrir des cours de spécialisation au choix qui permettront aux élèves de se perfectionner et d'approfondir des sujets d'intérêt dans l'une ou l'autre des disciplines.

La séquence des cours doit faciliter l'acquisition, l'approfondissement et l'intégration des éléments d'un programme. L'École gagnerait à mieux établir l'articulation des cours en fonction de la progression des apprentissages visés et ce, dans le respect de la pondération prévue.

Les méthodes pédagogiques et l'encadrement des élèves

L'évaluation des méthodes pédagogiques et de l'encadrement des élèves porte sur l'adéquation de ces méthodes aux objectifs des cours, sur leur adaptation aux caractéristiques des élèves ainsi que sur l'encadrement des élèves et sur la disponibilité des professeurs.

Les méthodes pédagogiques sont adaptées aux objectifs du programme et tiennent compte des caractéristiques, visées et intérêts des élèves. Dans certains cas, l'enseignement devient même personnalisé. Selon les élèves, la disponibilité des enseignants répond bien à leurs besoins d'encadrement. Dans les faits, la disponibilité de l'enseignant en dehors des heures de cours se traduit principalement par les « contacts » par courriel ou par téléphone. Même si leur accessibilité est réelle, la Commission souligne que l'École aurait intérêt à s'assurer davantage de la présence physique de ses enseignants dans l'établissement et de leur participation aux activités de l'École.

L'enseignant représente la première source de dépistage d'élèves en difficulté; ce à quoi s'ajoute la politique d'absence de l'établissement. Cependant, la mentalité adoptée par

l'École par rapport aux services de conseil, de suivi et de soutien apparaît davantage réactive que pro-active. En effet, l'École, misant beaucoup sur l'attitude des élèves, dit avoir peu de problème à cet égard. Le cas échéant, le directeur général rencontre l'élève sur une base hebdomadaire et discute avec lui dans l'intention de le responsabiliser face à ses actions. Confrontée à un élève en situation de décrochage, l'École dit préférer garder l'élève à temps partiel que de faire face à un abandon. Or, ces mesures ne garantissent pas, à elles seules, un encadrement adéquat. L'encadrement pédagogique – qui vise à aider l'élève à surmonter ses difficultés d'apprentissage, à persévérer et à réussir ses études – devrait être développé. À cet effet, la Commission **suggère** à l'École de développer des mesures d'encadrement pédagogique des élèves.

Les ressources humaines et matérielles

L'évaluation des ressources humaines et matérielles porte sur les qualifications des professeurs et sur leur nombre, au regard des exigences du programme, sur la contribution du personnel technique ainsi que sur l'adéquation des aménagements physiques et des équipements en fonction des besoins du programme.

Dans l'ensemble, les ressources humaines constituent une force de l'École. Les élèves disent que les formateurs sont ouverts, compréhensifs, humains et connaissent leur matière. Selon l'École, le niveau de scolarité de ses formateurs va croissant. Ils enseignent en moyenne 15 heures par semaine. Compte tenu de la tâche d'enseignement attribuée, le nombre d'enseignants et leurs qualifications permettent l'atteinte des objectifs du programme. Quant au personnel technique, il répond, en nombre et en qualifications, aux besoins du programme. Il s'agit de diplômés de l'École qui connaissent bien le programme et qui sont en mesure d'aider les élèves dans leurs travaux pratiques. Leur apport s'avère fort apprécié de tous.

Les ressources matérielles sont appropriées, de qualité et en nombre suffisant pour rencontrer les exigences du programme et en assurer le bon fonctionnement. L'École dispose de cinq postes de travail – 3 analogiques et 2 numériques – pour les cours de sonorisation. Pour les cours d'éclairage, les étudiants ont accès à une mini-salle de spectacle comprenant, entre autres, sept consoles, un projecteur de cinéma et des projecteurs de plafond. Le matériel et les différents postes de travail sont accessibles et disponibles pour les étudiants. En outre, les partenariats développés avec les entreprises apportent un complément intéressant au plan des ressources matérielles. L'École envisage maintenant d'augmenter le nombre de postes informatiques accessibles aux élèves.

L'efficacité du programme

L'évaluation de l'efficacité porte sur les mesures de recrutement et de sélection des élèves, sur l'évaluation des apprentissages, sur les taux de réussite des cours, sur le degré d'atteinte des objectifs du programme par les élèves et sur les taux de diplomation.

Pour fins de recrutement, l'École organise des journées portes ouvertes et fait de la publicité dans les journaux, à la radio et à la télévision. Pour être admissible, un candidat devra avoir obtenu son diplôme de 5^e secondaire ou avoir interrompu ses études pendant au moins deux sessions consécutives. Suite à une demande d'admission, le conseiller aux admissions rencontre individuellement chaque postulant à deux reprises. Ces rencontres servent prioritairement à informer le candidat sur la nature du programme et sur la nature du travail qui l'attend à sa sortie de l'École. Le candidat remplit aussi un questionnaire d'admissibilité. Ce questionnaire ne permet cependant pas l'évaluation des possibilités et de l'intérêt réel des futurs élèves et ce, même si l'attitude et la passion du candidat apparaissent comme les deux critères de sélection les plus retenus. Ces mesures de recrutement et de sélection ne garantissent pas de former un effectif scolaire motivé et capable de réussir. Dans les faits, peu d'élèves terminent le programme dans des délais acceptables. Les faibles taux de diplomation (respectivement 29,4 %, 55,6 % et 40 % pour les trois groupes compilés) ne permettent pas d'attester de l'efficacité du programme et ce, même si le taux de réussite des cours paraît assez satisfaisant.

La Commission recommande à l'École de resserrer ses mesures de sélection afin d'obtenir un effectif scolaire plus motivé et capable de réussir.

Les commentaires reçus et la consultation de documents effectuée lors de la visite ont permis de confirmer ce que l'étude des plans de cours avait soulevé : l'élève semble évalué par rapport à l'intérêt et l'effort fourni; les plans de cours annoncent l'attribution de points pour des raisons d'assiduité et/ou ponctualité; l'acquisition de notions théoriques assurera la passation du cours même si le savoir-faire est primordial pour l'atteinte de la compétence; et les examens finaux n'assurent pas tous l'évaluation de la compétence globale visée par le cours ni que celle-ci doit être atteinte pour assurer la passation du cours. De plus, en tant qu'établissement de niveau collégial, l'École se doit d'en respecter les standards. L'École se doit donc de démontrer plus de rigueur au plan de l'évaluation des apprentissages. À cet effet, elle devrait s'assurer de l'application de l'article 3.1 de sa PIEA, à savoir que : « lorsque l'épreuve finale porte sur l'ensemble de la compétence ou des objectifs du cours, sa réussite entraîne la réussite du cours par l'étudiant alors, qu'à l'inverse, un échec à cette épreuve finale entraîne l'échec du cours ». Pour ces raisons,

la Commission recommande à l'École de s'assurer que l'examen final témoigne à la fois de l'atteinte des objectifs, des connaissances théoriques et des compétences pratiques, et d'harmoniser les pratiques d'évaluation sommative en fonction de l'approche par compétences.

Selon le rapport, le nombre d'heures cumulées pour l'activité de stage varie grandement d'un élève à l'autre. La pratique de l'École est de permettre à l'élève d'effectuer une multitude d'heures de stage dans plusieurs entreprises afin qu'il se fasse connaître du milieu et établisse les contacts nécessaires. Dans les faits, il s'agit de plusieurs heures de travail effectuées sans encadrement, sans supervision, pouvant être réalisées dès le début du programme mais pas toujours en lien avec celui-ci. Ainsi décrit, le stage correspond davantage à une ou plusieurs activités laissées à la discrétion de l'élève. Cette façon de faire atténue grandement la valeur pédagogique du stage. De plus, l'analyse du plan de cours du stage révèle qu'aucune compétence ou objectif n'est précisé. D'autre part, les règles d'évaluation du stage ne correspondent pas aux règles d'évaluation d'un stage crédité. Selon le rapport, c'est l'employeur qui, une fois le stage terminé, « remplit une fiche d'évaluation assez simple ». Cette évaluation porte sur : la qualité du travail, le comportement, la ponctualité, la fiabilité et l'initiative du stagiaire. À l'égard de l'évaluation des apprentissages, l'École pourrait orienter son stage selon l'approche généraliste du programme et en fonction des volets enseignés. Par exemple, axer le stage sur l'observation permettrait d'allier pratique et théorie pour chacun d'entre eux. Miser sur l'observation n'impose pas que l'élève demeure passif mais suppose plutôt que le stagiaire ne soit pas appelé à effectuer des stages peu pertinents aux objectifs académiques visés. Cela suppose par contre de faire du stage une véritable activité pédagogique, c'est-à-dire une période de formation pratique qui vise des objectifs précis, qui propose des évaluations conséquentes et qui offre un encadrement approprié. Ce faisant, l'École pourra en outre se permettre d'être davantage sélective quant aux offres de stage proposées. Consciente des lacunes associées au stage, l'École souhaite corriger les faiblesses identifiées. Dans la mesure où elle décide de maintenir le stage,

la Commission recommande à l'École de changer sa formule de stage afin d'en faire une véritable activité pédagogique. À cette fin, l'École devra établir des critères pédagogiques clairs pour le stage, les présenter aux élèves et aux organismes accueillant les stagiaires, s'assurer que les activités proposées contribuent à l'atteinte des objectifs du programme et veiller à ce que les élèves soient évalués en fonction des objectifs et des standards. Elle recommande de plus que l'École associe les enseignants aux activités entourant le stage, afin d'affermir les liens pédagogiques entre le stage et les cours du programme.

Tel que décrit dans le rapport, le cours *Organisation d'un spectacle* « est l'équivalent d'un projet intégrateur ». L'organisation du cours soulève toutefois des interrogations. Par exemple, les 45 heures de cours sont réparties sur trois sessions; les élèves consacrent beaucoup plus de temps à ce cours que ce que la pondération officielle prévoit; les enseignants confirment que les trois heures de laboratoire prévues par semaine « s'avèrent nettement insuffisantes », tant pour l'élève que pour eux. *Organisation d'un spectacle* pourrait très bien être converti en projet de fin d'études. Ainsi redéfini, ce cours procurerait à l'élève une occasion réelle d'intégrer ses connaissances et de mettre en œuvre les compétences acquises tout au long de sa formation. De leur côté, les enseignants pourraient assumer une prise en charge réelle et une supervision efficace de l'activité. De plus, l'évaluation des compétences s'en trouverait facilitée. Cependant, pour ce faire, l'École devra augmenter significativement le nombre d'heures allouées pour le cours. En conséquence,

la Commission recommande à l'École de faire du cours « Organisation d'un spectacle » la véritable activité d'application et de mesure de l'intégration des apprentissages et des compétences permettant à la fois de mesurer les comportements attendus et la capacité de travailler en équipe.

La gestion du programme

L'évaluation de la gestion porte sur la répartition des rôles et des responsabilités ainsi que sur les communications entre les professeurs et les instances administratives ou pédagogiques de l'établissement. Les procédures d'évaluation et de perfectionnement des professeurs, l'encadrement pédagogique et les mécanismes d'application de la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA), sont également évalués.

La structure de gestion du programme est clairement définie et favorise le fonctionnement du programme. Le processus décisionnel est simple. Or, davantage de consultations paraissent souhaitables lors de la prise de décisions relatives au programme. La direction adopte une politique de « porte ouverte » envers tous, membres du personnel et élèves. Les formateurs soulignent néanmoins avoir peu d'occasions pour échanger entre eux.

Pour assurer la qualité de l'équipe enseignante, l'École du Show-Business recherche des personnes reconnues dans le milieu du spectacle pour leurs compétences professionnelles. Si la préoccupation de la spécialisation semble constante, le recrutement se fait souvent sur la base de contacts personnels. Chaque nouvel enseignant reçoit la description du

programme ainsi qu'une description du cours à enseigner. Un bassin de formateurs garantit une certaine stabilité à l'équipe enseignante.

L'évaluation des enseignements s'effectue à la fin de chaque cours par l'administration d'un questionnaire aux élèves. La direction transmet ensuite les résultats à l'enseignant et le rencontre si nécessaire. Les enseignants ne manifestent pas le besoin d'un encadrement pédagogique plus formel. Ils expriment par contre le désir « d'être mieux outillés pour solutionner certains problèmes ou pour faire face à certaines situations ». L'École prévoit un perfectionnement sur l'évaluation des apprentissages en fonction de l'approche par compétences et sur les plans de cours. Elle aurait aussi intérêt à encourager d'autres types de perfectionnement et à offrir davantage d'encadrement à ses enseignants.

Des mécanismes d'approbation des plans de cours ont été mis en place : la direction approuve les plans de cours conformément à la politique de l'École; elle vérifie aussi leur conformité au programme d'études, à la PIEA et au plan de cours-type de l'École. L'examen des plans de cours soulève toutefois des doutes quant à l'application de la PIEA relativement, entre autres, à l'évaluation de la qualité de la langue et la mesure de l'atteinte des objectifs lors de l'examen final. L'École reconnaît que les pratiques diffèrent encore beaucoup. Elle explique cette situation par la nouveauté relative de sa PIEA. L'École prévoit mettre en place des pratiques de suivi de ses différentes politiques.

Plan d'action

L'École a produit un plan d'action avec son rapport d'autoévaluation. Les actions retenues tiennent compte de la plupart des points à améliorer. Bien que le plan ait été complété par l'ajout, lors de la visite, d'un calendrier des actions déjà entreprises, certains éléments demeurent imprécis, voire absents : l'identification de l'instance responsable de la mise en œuvre du plan, le partage des responsabilités et le calendrier de réalisation. De plus, tel que rédigé, le plan d'action ne pourra résoudre toutes les problématiques soulevées. Les actions proposées demeurent vagues dans leur application et engagent peu dans l'action. Par exemple, les mesures envisagées à propos du stage ne suffiront pas à en faire une véritable activité pédagogique. C'est pourquoi, la Commission *suggère* à l'École de se doter d'un plan d'action qui tiendra compte des recommandations faites, identifiera clairement l'instance responsable de sa mise en œuvre, articulera de façon opérationnelle les actions et précisera le calendrier de réalisation.

Conclusion

Au terme de son évaluation, la Commission arrive à la conclusion que la mise en œuvre du programme d'AEC *Production d'événements culturels et corporatifs (NNC.03)*, donné par l'École du Show-Business, est problématique. En effet, un leadership pédagogique s'avère nécessaire pour redresser la situation.

Les ressources humaines et matérielles constituent des atouts indéniables de l'École du Show-Business. Les enseignants et les techniciens sont particulièrement appréciés. La direction pratique une politique de « porte ouverte », ce qui se reflète dans la qualité du climat de l'École et des communications à tous les niveaux. L'École dispose d'un équipement technique de qualité tant en éclairage qu'en sonorisation; les élèves ont accès au matériel en dehors des heures de cours.

La Commission formule à l'École des recommandations. Ces dernières portent respectivement sur la concordance des objectifs du programme à la formation visée, le nombre d'heures de cours et de pratique supervisée, l'adéquation de l'évaluation en fonction de l'approche par compétences, le resserrement de l'activité de stage et la conversion d'un cours en projet de fin d'études.

La Commission formule également des suggestions susceptibles d'améliorer certains aspects du programme. Plus spécifiquement, les suggestions concernent le lien avec les employeurs, l'offre de cours et le soutien pédagogique aux élèves, l'identification des activités créditées aux fins de stage ainsi que le plan d'action.

Le plan d'action présenté nécessite des précisions quant à la responsabilité de la mise en œuvre, au partage des responsabilités et au calendrier d'exécution des actions. Certaines des actions proposées au plan sont déjà en voie de réalisation.

Compte tenu de l'importance des problèmes observés dans la mise en œuvre du programme d'AEC *Production d'événements culturels et corporatifs*, la Commission informe l'École du Show-Business qu'elle devra, après en avoir modifié la mise en œuvre selon les recommandations du présent rapport, procéder à une nouvelle évaluation de son programme *Production d'événements culturels et corporatifs (NNC-03)*, sur la base des mêmes critères que ceux de l'autoévaluation de 2001, et lui transmettre un rapport complet d'ici juin 2004.

Les suites de l'évaluation

En réponse au rapport préliminaire d'évaluation, et bien que le jugement global lui apparaisse sévère, l'École du Show-Business souscrit à l'analyse faite par la Commission. Elle note d'ailleurs que les recommandations émises correspondent à celles qui sont implicitement suggérées dans son rapport d'autoévaluation. Consciente que beaucoup de travail reste à accomplir, l'École a déjà entrepris ou envisage d'entreprendre des démarches en réponse aux recommandations, suggestions et commentaires de la Commission.

Actions réalisées :

- Dans le cas des deux recommandations concernant la révision du programme, le travail est déjà complété, il ne resterait que le processus administratif d'approbation à suivre son cours;
- Engagement d'une personne d'expérience pour prendre en charge le développement pédagogique de l'établissement.

Actions en cours de réalisation :

- Élaboration d'une politique de stage.

Actions à réaliser :

- Supervision et implantation des politiques pédagogiques;
- Suivi des politiques pédagogiques;
- Formation du personnel enseignant à la rédaction de plans de cours et à l'évaluation dans le cadre de l'approche par compétence.

La Commission estime que ces actions devraient permettre de rehausser la qualité du programme *Production d'événements culturels et corporatifs* (NNC-03) offert à l'École du Show-Business. Elle informe le Collège qu'il devra lui transmettre d'ici la fin de juin 2003 un rapport détaillé sur les actions qu'il aura réalisées pour satisfaire aux recommandations du présent rapport. En outre, quand les modifications auront été apportées, le Collège devra procéder à une nouvelle évaluation de son programme *Production d'événements culturels et corporatifs* (NNC.03) sur la base des mêmes critères que ceux de la présente évaluation et transmettre à la Commission un rapport complet d'ici juin 2004.

La Commission d'évaluation de l'enseignement collégial

Jacques L'Écuyer, président