



## UN PROFIL DE COMPÉTENCE DE L'ENSEIGNANT EN SALLE DE CLASSE

Jacques HENRY, consultant – DISCAS

### RÉSUMÉ

Toute compétence – et donc toute compétence professionnelle, et celle de l'enseignant en est certainement une – peut se définir de façon simple comme *le potentiel conscient d'une personne à gérer de façon efficiente des familles de situations en mobilisant les ressources appropriées au contexte.*

### 1. LA COMPÉTENCE DE L'ENSEIGNANT : UNE COMPÉTENCE COMME UNE AUTRE

Avant de détailler les situations que doit gérer l'enseignant et les ressources qu'il doit mobiliser pour ce faire, puisque tel est l'objet de la présente conférence, il n'est sans doute pas inutile, pour poser cette problématique en termes de **compétence professionnelle**, de rappeler les principales caractéristiques d'une authentique compétence.

- **Une compétence est un potentiel d'action.**

C'est ce qui la distingue d'une performance. Alors que celle-ci est actualisée dans une situation bien précise et qu'elle peut donc s'observer et souvent se mesurer, la compétence est une projection dans l'avenir et doit pouvoir s'actualiser dans un ensemble de contextes qui, tant qu'ils ne sont pas matérialisés, demeurent des abstractions. La performance s'observe; la compétence, quant à elle, s'infère à partir d'un ensemble de performances.

- **Une compétence est consciente.**

Pour pouvoir gérer correctement une situation, une personne doit disposer d'une représentation mentale claire de ce qu'est une situation correctement gérée ainsi que du processus par lequel elle parviendra à la gérer. La métacognition n'est donc pas seulement essentielle au développement d'une compétence, mais également à son exercice.

- **Une compétence est indissociable d'une famille de situations.**

La compétence n'est pas un attribut intrinsèque d'une personne; elle est liée à des situations. C'est ce qui explique qu'une personne puisse avoir tel niveau de compétence dans une situation et tel autre niveau de compétence dans une autre situation. Mais la compétence ne peut pas être liée qu'à une seule situation donnée, sinon elle consisterait à simplement reproduire des séquences d'opérations. Comme elle doit permettre de gérer de nombreuses situations apparentées, elle exige une capacité d'adaptation (assimilation et accommodation).

- **Une compétence doit permettre de gérer complètement une situation complexe.**

Même si elle comporte des dimensions et des composantes, une compétence est insécable. Il n'existe pas telle chose qu'une partie de compétence ou 60% de compétence. On est compétent si on peut gérer complètement une situation; si l'on ne peut en gérer qu'une partie ou un aspect, on n'est pas en partie compétent: on ne l'est pas du tout. La différence entre les différents niveaux de développement d'une compétence réside uniquement dans la complexité des situations et le



nombre et la nature des ressources requises pour la gérer. Par ailleurs, la gestion efficace d'une situation doit déboucher sur la résolution d'une tension ou la satisfaction d'un besoin.

Il s'ensuit que tout discours sur la compétence doit s'assurer de la cohérence d'une relation entre compétence, situation et ressources. Encore faut-il que l'on parle d'authentiques compétences, situations et ressources. En voici donc les principales caractéristiques :

Une SITUATION appelle une COMPÉTENCE si et seulement si :

- elle est complexe et nécessite une adaptation. *Certaines situations (généralement répétitives) n'exigent que l'application mécanique de procédures. Ces situations ne font pas appel à une compétence, mais à une habileté procédurale (qui ne pourra contribuer à une compétence qu'à condition de s'inscrire dans une situation plus complexe) ;*
- elle débouche sur la résolution d'une tension. *Sa gestion efficace passe par l'accomplissement d'une tâche, la résolution d'un problème, la réalisation d'un projet ou une prise de décision et, de façon plus générale, la satisfaction d'un besoin ;*
- elle est complète en soi. *Même si elle peut s'inscrire dans une situation plus large, elle peut constituer une fin en soi et ne doit pas être qu'un préalable à une autre situation ;*
- elle a du sens pour l'élève. *Son sens vient du fait que l'élève vit déjà ou pourra être appelé à vivre des situations analogues. Il ne peut pas provenir de la simple exigence disciplinaire du cours ou du programme.*

Une COMPÉTENCE est telle si et seulement si :

- elle est complexe et mobilise simultanément diverses ressources ;
- elle permet le traitement complet d'une situation ;
- elle peut être utilisée pour le traitement d'autres situations analogues ;
- elle se manifeste par un processus complexe comportant un recours concomitant à des dimensions :
  - de représentation de la situation,
  - de planification des actions,
  - de mise en œuvre des actions,
  - de régulation et d'évaluation de la représentation, de la planification et de la mise en œuvre des actions.

Un savoir ou un objet devient une RESSOURCE si et seulement si :

- il est nécessaire au traitement efficace de la situation ;
- il est perçu par l'élève comme pertinent au traitement efficace de la situation ;
- il est soit disponible, soit trouvable, soit constructible par l'élève ;
- il est utilisé pour le traitement efficace d'une situation ;
- il est utilisé conformément à ses caractéristiques, à son mode d'emploi et ce pour quoi il a été conçu.

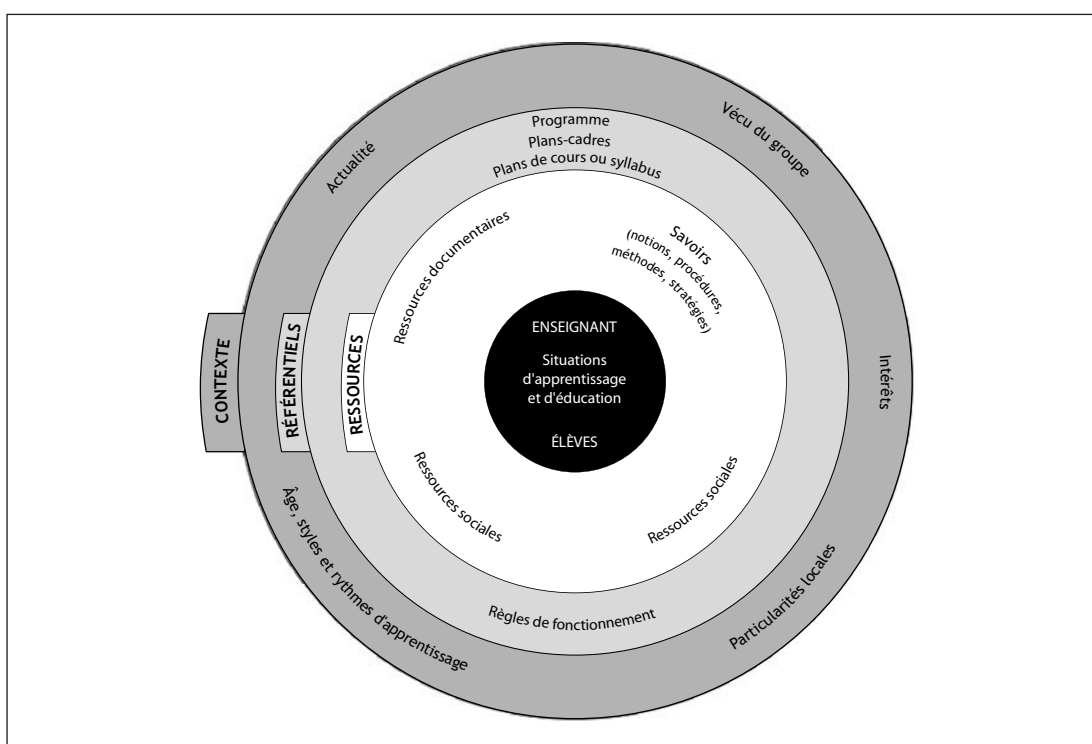


## 2. LES SITUATIONS D'EXERCICE DE LA COMPÉTENCE DE L'ENSEIGNANT EN SALLE DE CLASSE : DES SITUATIONS D'APPRENTISSAGE ET D'ÉDUCATION

Les situations que l'enseignant doit gérer sont nombreuses et diversifiées et ne se limitent pas à la salle de classe : pensons à la collaboration avec les collègues, aux réunions diverses, aux tâches administratives, aux mesures de suivi individuel, etc. Mais, pour les fins de la présente conférence, nous nous limiterons à celles rencontrées en salle de classe, qui constituent le cœur et la partie la plus substantielle d'une tâche d'enseignant.

Il s'agit donc essentiellement de situations d'enseignement (qui sont, pour l'élève, des situations d'apprentissage et qui correspondent à la mission d'instruction de l'établissement scolaire) et de situations d'éducation qui correspondent à la mission de socialisation. Plus simplement, on pourra parler d'une compétence pédagogique dans le premier cas et d'une compétence éducative dans le second.

Ces deux compétences exigent la mobilisation par l'enseignant de ressources diverses (savoirs disciplinaires et pédagogiques ou éducatifs, documents, matériel didactique, etc.).



La pertinence de ces ressources se définit d'abord par leur utilité pour la réalisation des intentions pédagogiques et éducatives. Ces intentions sont exprimées, à différents niveaux de précision, dans les référentiels. Ceux-ci sont officiels et formels dans le cas des intentions pédagogiques; on les trouve dans des documents tels que des programmes et des plans de cours; ils sont la plupart du temps informels dans le cas des intentions éducatives et s'expriment par ce que nous conviendrons d'appeler des règles de fonctionnement que l'enseignant établit pour son groupe.

La pertinence de ces ressources se définit également par leur utilité dans le contexte particulier de la salle de classe et de la situation d'apprentissage où elles sont sollicitées. Des variables telles que la composition sociologique du groupe ou un rapport à l'actualité modulent très certainement la pertinence d'une ressource. C'est d'ailleurs une des dimensions de la compétence de l'enseignant,



comme nous le verrons ci-dessous, que de pouvoir différencier l'appel aux ressources en fonction de la situation (et l'élève, avec son style et son rythme d'apprentissage fait partie de cette situation). Le schéma de la page précédente résume ces différentes interrelations.

### 3. LES DIMENSIONS DE LA COMPÉTENCE DE L'ENSEIGNANT EN CLASSE : STRUCTURER ET MOTIVER

La compétence de l'enseignant en classe se manifeste dans deux contextes interreliés : le contexte d'apprentissage (pédagogique) et le contexte socioéducatif. Les quatre composantes de cette compétence gravitent autour de deux pôles : **structurer** et **motiver**.

#### - Structurer

Centré sur la tâche et sur l'objet (la réalisation des intentions éducatives), ce pôle concerne essentiellement la pertinence du discours pédagogique et éducatif, et la cohérence des activités réelles de la classe avec ce discours.

##### - *Clarifier*

L'enseignant doit énoncer un discours clair et explicite. Il est donc essentiel qu'il formule et explique, dans un langage adapté à ses élèves, ses intentions, ses exigences, ses règles de fonctionnement, ses directives, ses principes, ses valeurs, puisque c'est à ce discours qu'il se référera dans ses interventions ultérieures.

##### - *Contrôler*

C'est dans ces dimensions que l'enseignant encadre les pratiques. Il lui appartient, s'il veut les contrôler, de prévenir les sources de problèmes potentiels, d'observer constamment le déroulement des activités et le fonctionnement de sa classe, et d'intervenir pour modifier les comportements s'ils ne sont pas conformes à ce qui est désiré.

#### - Motiver

Centré sur les personnes et le contexte (les élèves), ce pôle concerne essentiellement la mobilisation de l'énergie de l'apprenant et la prise en compte de ses caractéristiques propres.

##### - *Stimuler*

L'apprentissage a pour moteur l'énergie nerveuse de l'élève, dont ce dernier est généralement parcimonieux. Il faut donc que l'enseignant la mobilise à l'aide des ressorts connus de la motivation : confiance, utilité, intérêt, plaisir, désir de reconnaissance.

##### - *Différencier*

Les élèves (et même les groupes) ont des styles d'apprentissage, des rythmes, des aptitudes et des intérêts différents. L'enseignant doit laisser de la place à l'expression de ces différences et ajuster ses interventions en conséquence.

Il est maintenant possible de dégager un profil de compétence détaillé de l'enseignant en classe. Il est présenté dans le tableau synthèse de la page suivante.



## PROFIL DE COMPÉTENCE DE L'ENSEIGNANT EN CLASSE

		AMÉNAGER UN ENVIRONNEMENT D'APPRENTISSAGE (INSTRUIRE)	AMÉNAGER UN ENVIRONNEMENT SOCIOÉDUCATIF (SOCIALISER)
STRUCTURER	CLARIFIER	1. Construire des situations d'apprentissage <ul style="list-style-type: none"> <li>- Choisir des tâches pertinentes et adaptées.</li> <li>- Sélectionner ou produire du matériel didactique.</li> <li>- Identifier des ressources pertinentes aux tâches.</li> <li>- Adapter l'information aux élèves.</li> <li>- Organiser un déroulement logique et pédagogique.</li> <li>- Assurer l'intégration des composantes.</li> <li>- Respecter le processus d'apprentissage.</li> </ul>	2. Piloter des situations d'apprentissage <ul style="list-style-type: none"> <li>- S'assurer des préalables techniques et pédagogiques.</li> <li>- Communiquer efficacement.</li> <li>- Superviser le déroulement des activités de façon à maximiser le temps d'apprentissage.</li> <li>- Assurer la continuité des apprentissages.</li> <li>- Lever les obstacles aux apprentissages.</li> <li>- Évaluer les apprentissages.</li> </ul>
	CONTROLER	3. Susciter et soutenir l'intérêt <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversifier les activités et les stratégies pédagogiques.</li> <li>- Offrir des choix aux élèves.</li> <li>- Exploiter les situations de vie de l'élève.</li> <li>- Contextualiser les tâches.</li> <li>- Favoriser les interactions.</li> <li>- Faire des liens entre les disciplines.</li> </ul>	4. Ajuster les situations d'apprentissage <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenir compte du rythme et du style d'apprentissage de l'élève.</li> <li>- Accueillir les erreurs avec bienveillance.</li> <li>- Diagnostiquer les difficultés d'apprentissage.</li> <li>- Remédier aux difficultés d'apprentissage.</li> <li>- Manifester sa disponibilité aux élèves.</li> <li>- Favoriser l'objectivation.</li> <li>- Fournir une rétroaction à l'élève.</li> </ul>
MOTIVER	STIMULER	5. Établir des normes de fonctionnement <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir des exigences raisonnables.</li> <li>- Justifier ses exigences.</li> <li>- Définir les rôles.</li> <li>- Affirmer des valeurs éducatives.</li> </ul>	6. Superviser le fonctionnement de la classe <ul style="list-style-type: none"> <li>- Observer activement le comportement des élèves.</li> <li>- Détecter et prévenir les sources potentielles de perturbation.</li> <li>- Appliquer les règles avec cohérence et réalisme.</li> <li>- Intervenir calmement et efficacement pour maintenir le climat de travail.</li> <li>- Assurer le respect des personnes.</li> </ul>
	DIFFÉRENCIER	7. Créer et maintenir un climat propice <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personnaliser les interactions et les modes de communication.</li> <li>- Créer un environnement détendu.</li> <li>- Susciter la participation.</li> <li>- Donner confiance aux élèves.</li> <li>- Reconnaître les progrès et les réussites.</li> </ul>	8. Favoriser l'exercice de droits et de responsabilités <ul style="list-style-type: none"> <li>- Traiter tous les élèves avec justice.</li> <li>- Valoriser les initiatives.</li> <li>- Faire preuve de discernement dans ses interventions.</li> <li>- Consulter les élèves.</li> <li>- Aider l'élève à se fixer des objectifs.</li> <li>- Assurer le respect des engagements.</li> </ul>



## CONCLUSION

### L'utilité d'un profil de compétence de l'enseignant en classe

Un profil de compétence comme celui que nous venons de présenter trouve essentiellement son utilité dans deux aspects du développement professionnel de l'enseignant : l'évaluation réflexive des pratiques et la formation continue (perfectionnement).

L'évaluation de l'enseignant est, en pratique, rarement externe et formelle : trop de facteurs relevant de la culture institutionnelle s'y opposent, du moins actuellement. Il est donc d'autant plus important que l'enseignant soucieux d'accroître ses compétences professionnelles procède lui-même à une analyse réflexive de ses pratiques pédagogiques et éducatives. Pour dépasser le niveau intuitif, cette analyse doit reposer sur un certain nombre de critères explicites et d'indicateurs observables. Le profil ci-dessus peut certainement encadrer utilement cette analyse.

Il importe aussi de placer les activités de formation continue (ou de perfectionnement) dans la perspective d'une réponse aux besoins de développement professionnel de l'enseignant. Trop souvent, ces activités se cristallisent par l'existence d'une offre de services (colloque, journée pédagogique, atelier) que l'on juge ou non intéressante et découlent rarement d'une demande fondée sur une analyse de besoins. Le profil de compétence permet d'identifier ces besoins et, seulement ensuite, de choisir des activités de formation continue qui ne sont pas seulement intéressantes mais pertinentes.

### Note :

Des ressources (grilles d'évaluation, indicateurs, etc.) pertinentes au profil de compétence de l'enseignant sont disponibles gratuitement sur le site Web de DISCAS : [<http://csrqn.qc.ca/discas/tdm.html#profils>].