

# UN OUTIL DE PROFESSIONNALISATION ÉVOLUTIF

## LE NOUVEAU PROFIL DE COMPÉTENCES ENSEIGNANTES DES PROFESSEURS DU COLLÉGIAL

Qu'est-ce qu'implique être professeur au collégial ? Il y a 60 ans, on aurait dit qu'il fallait avoir la « vocation » pour enseigner, ce qui se caractérisait alors par un haut niveau d'engagement personnel et une droiture morale exemplaire. Certains parlaient aussi d'un « art » qui combinait talent naturel et intuition. Dans les deux cas, les croyances voulaient que l'enseignement reposât sur une expertise disciplinaire et que les habiletés pour enseigner ne s'apprennent pas : *on l'avait ou on ne l'avait pas*. Bien que des trucs et astuces liés à l'enseignement ou à l'apprentissage se partageaient entre collègues, l'acte d'enseigner au collégial demeurait difficile à cerner.

C'est finalement à travers le travail des centrales syndicales et le développement de la recherche en enseignement supérieur au collégial qu'un portrait plus juste de la profession a émergé. Intimement liée à l'évolution des sociétés, la profession enseignante, qui implique des responsabilités individuelles, collectives et sociales, est complexe, dynamique, et elle se renouvelle constamment. Surtout, cela s'apprend : l'expertise pédagogique s'acquiert avec l'expérience, grâce à la réflexion sur ses pratiques et aux efforts déployés pour se développer professionnellement. En 2020, comment un professeur du collégial peut-il s'y retrouver ? Comment envisager ses premières années d'enseignement ? Comment revitaliser sa pratique et contribuer à l'avancement de la profession ?

Dans cet article, nous présentons un outil évolutif permettant au professeur de situer ses pratiques dans un continuum de développement professionnel : le profil de compétences enseignantes, développé au Cégep de l'Outaouais. Bénéfique pour le professeur nouvellement embauché ou pour celui qui veut améliorer ses compétences pédagogiques, l'outil permet également des usages différenciés selon les acteurs impliqués dans le processus d'insertion et de développement professionnels des professeurs du collégial. Après avoir pointé quelques possibilités d'utilisation de l'outil, nous expliquerons les assises théoriques et les cadres de référence qui nous ont guidées lors de l'élaboration du profil de compétences.

### ► PRÉSENTATION DU PROFIL DE COMPÉTENCES

Le *Profil de compétences enseignantes du Cégep de l'Outaouais* situe la pratique enseignante dans un processus d'amélioration continue. Les neuf compétences et leurs éléments sont formulés au « je » pour insister sur l'autoévaluation et le caractère réflexif de la démarche de développement professionnel. Ces compétences se déclinent ensuite en quatre types de pratique. La pratique **fonctionnelle** désigne le professeur qui comprend les règles et ses responsabilités, puis qui exploite les ressources de manière autonome. La pratique **instrumentée** représente celui qui écoute, expérimente, se remet en question et s'ajuste aux

situations pédagogiques. Le professeur qui anticipe, analyse et diagnostique en vue de mieux comprendre les problématiques s'inscrit dans une pratique **réflexive**. Celui qui soutient, contribue, collabore, puis qui fait preuve de leadership et de bienveillance dans le milieu témoigne, pour sa part, d'une pratique **engagée**.

Le **tableau 1** présente les neuf compétences enseignantes du profil et les types de pratique pour chacune<sup>1</sup>. Le plus haut niveau, la pratique *engagée*, correspond à l'idéal à atteindre pour tout professeur. Toutefois, notre équipe de conseillers pédagogiques préfère présenter le profil comme une démarche d'amélioration continue, qui, selon les périodes de développement professionnel, permet au professeur d'évoluer à travers les différents types de pratique pour chacune des neuf compétences. Il importe de préciser que le type de pratique d'un professeur n'est pas nécessairement au même niveau d'une compétence à l'autre : une personne peut avoir une pratique fonctionnelle dans une compétence et une pratique engagée dans une autre. De plus, le type de pratique n'est pas statique, c'est-à-dire qu'un professeur qui innove et qui sort de sa zone de confort se situera peut-être momentanément dans une pratique instrumentée plutôt que réflexive, et cherchera possiblement alors du soutien.

<sup>1</sup> Pour accéder aux présentations visuelles qui ont été diffusées à l'interne, consulter le Tableau synoptique (version résumée ou détaillée) en format PDF au [profilcompetences.csimple.org].

**EMILIE DOUTRELOUX**Conseillère pédagogique  
Cégep de l'Outaouais**KARINA LAPOINTE**Conseillère pédagogique  
Cégep de l'Outaouais**JULIE VAUDRIN-CHARETTE**Conseillère pédagogique  
Cégep de l'Outaouais**TABEAU 1****LES NEUF COMPÉTENCES DU PROFIL ET LEURS TYPES DE PRATIQUE**

COMPÉTENCE ENSEIGNANTE	DESCRIPTION DES QUATRE TYPES DE PRATIQUE
<b>MAITRISER</b> Je maîtrise ma discipline et je la rends accessible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnelle: Je connais bien ma discipline.</li> <li>Instrumentée: Je fais les liens nécessaires entre ma discipline et les programmes de formation.</li> <li>Réflexive: Je porte un regard critique sur les différents aspects de ma discipline.</li> <li>Engagée: Je contribue activement à la pertinence de ma discipline.</li> </ul>
<b>COMMUNIQUER</b> Je communique clairement dans les divers contextes liés à ma profession.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnelle: Je communique convenablement.</li> <li>Instrumentée: J'ajuste ma communication aux contextes formels et informels.</li> <li>Réflexive: J'examine les rôles de la communication dans ma pratique.</li> <li>Engagée: J'influence l'avancement de la communication en éducation.</li> </ul>
<b>PLANIFIER</b> J'analyse, je conçois, je réalise et je régule l'intervention pédagogique.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnelle: Je conçois le déroulement de mon cours.</li> <li>Instrumentée: J'adapte ce déroulement.</li> <li>Réflexive: J'analyse et je régule ce déroulement.</li> <li>Engagée: J'innove dans ce déroulement.</li> </ul>
<b>APPLIQUER</b> Je développe et j'applique des stratégies d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnelle: Je développe mes stratégies d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation.</li> <li>Instrumentée: Je remets en question et j'ajuste ces stratégies.</li> <li>Réflexive: Je porte un regard critique sur ces stratégies.</li> <li>Engagée: Je mobilise mes étudiants par ces stratégies.</li> </ul>
<b>CONTRIBUER</b> J'assume mes responsabilités en apportant une contribution positive à la vie départementale et institutionnelle.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnelle: Je m'intègre à la vie départementale.</li> <li>Instrumentée: Je m'implique dans la vie tant du département que du programme.</li> <li>Réflexive: Je contribue activement au développement de la vie tant du département que du programme.</li> <li>Engagée: J'apporte une contribution significative à la vie tant du collège que de l'institution.</li> </ul>
<b>RECONNAITRE</b> J'adapte mon enseignement aux besoins cognitifs, culturels et linguistiques, ainsi qu'à la diversité sexuelle et de genre des personnes étudiantes de niveau collégial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnelle: Je reconnais la diversité des étudiants.</li> <li>Instrumentée: J'adapte mon enseignement et mes évaluations en fonction de cette diversité.</li> <li>Réflexive: Je valorise cette diversité.</li> <li>Engagée: Je promeus la pleine participation de chaque citoyen.</li> </ul>
<b>DÉVELOPPER</b> Je prends en charge mon développement professionnel et je contribue à l'avancement de la profession.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnelle: J'exploite les occasions d'insertion, de perfectionnement et de développement professionnel.</li> <li>Instrumentée: Je planifie mon développement et mon perfectionnement.</li> <li>Réflexive: Je suis critique de ma posture et de ma pratique enseignante.</li> <li>Engagée: Je fais avancer la profession enseignante.</li> </ul>
<b>VALORISER</b> Je cultive des habiletés intellectuelles de haut niveau et des valeurs éducatives, puis je démontre des préoccupations éthiques et responsables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnelle: Je prends connaissance des valeurs éducatives.</li> <li>Instrumentée: J'intègre les valeurs éducatives dans mes pratiques.</li> <li>Réflexive: Je porte un regard critique et bienveillant sur mes pratiques.</li> <li>Engagée: J'agis de façon bienveillante dans mon milieu.</li> </ul>
<b>RESPECTER</b> J'agis de manière responsable et respectueuse dans l'exercice de mes fonctions.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnelle: Je crée un milieu propice à l'apprentissage.</li> <li>Instrumentée: Je maintiens ma crédibilité professionnelle.</li> <li>Réflexive: J'approfondis ma compréhension de ma pratique.</li> <li>Engagée: Je contribue à la bienveillance dans le milieu.</li> </ul>



## ► OUTILS DÉVELOPPÉS POUR L'EXPLOITATION DU PROFIL PAR LES PROFESSEURS

Dans notre collège, pour encourager et faciliter l'exploitation régulière du profil de compétences au sein de la communauté enseignante et dans l'accompagnement pédagogique, notre équipe a conçu trois outils, dont voici la description.

### ■ Le tableau synoptique

Le tableau synoptique, imprimé sur une grande feuille colorée, présente deux versions du profil de compétences enseignantes. Dans la version résumée, chaque compétence est identifiée par un verbe à l'infinitif la qualifiant, accompagnée de son libellé formulé au « je ». Le professeur se sent alors interpellé par des actions qu'il pose réellement dans sa pratique. Une légende présente la définition des quatre types de pratique.

Concernant la version détaillée, des éléments de compétence sommaires sont associés à chaque type de pratique pour les neuf compétences. Pour le professeur, cette version du profil permet de prendre rapidement connaissance de son contenu. Il peut alors tenter de se situer dans celui-ci et ainsi réaliser une autoévaluation sommaire de ses compétences enseignantes. S'il le désire, il a aussi l'option de le fournir à ses étudiants afin d'obtenir une appréciation de son enseignement de leur part.

En département, ce tableau synoptique peut servir de point de départ à l'élaboration d'un plan de travail pédagogique. Chaque département peut développer une vision commune de la pratique enseignante à privilégier en établissant des objectifs à atteindre pour tous ses professeurs. Ce plan de travail peut être révisé chaque année afin de favoriser le partage de réflexions et d'expériences entre tous les membres du département.

### ■ Le carnet de pratique

Le carnet de pratique constitue l'outil le plus complet et le plus pertinent pour le professeur. Les types de pratique de chacune des compétences enseignantes sont explicités en éléments de compétences détaillés, soit des actions concrètes, sous forme de points à cocher. Avec ce carnet, le professeur peut ainsi :

- situer sa pratique ;
- se remettre en question et cibler ses objectifs de perfectionnement ;
- établir son plan personnalisé de développement professionnel continu ;
- collaborer avec les ressources du milieu pour mettre en œuvre son plan.

Qui plus est, le carnet prévoit l'espace nécessaire afin que le professeur puisse noter tous ses défis, réflexions et objectifs. Ce dernier peut par le fait même suivre son cheminement à travers les sessions et les années. Il peut également inscrire les ressources qu'il désire consulter dans le but de progresser dans son niveau de développement pour chaque compétence.

Cette version très détaillée du profil offre donc au professeur l'occasion de réfléchir à ses pratiques et de cibler lesquelles ajuster au besoin. Cela peut l'amener à consulter des collègues, un conseiller pédagogique, ou encore à réaliser différentes lectures qui lui permettront d'innover dans sa pratique, comme l'exploration de nouvelles approches pédagogiques. En insertion professionnelle, le carnet permet au nouveau professeur de développer son identité professionnelle par la reconnaissance de ses savoirs et de ses compétences. Chez un professeur d'expérience, le profil consolide cette identité professionnelle, évoluant avec lui selon plusieurs facteurs (individuels et environnementaux) et lui permettant de rester actif dans sa profession.

### ■ Le site Internet

Le site [profilcompetences.csimple.org] joue le rôle d'un espace de partage des ressources développées autour du profil de compétences. On y trouve les éléments de compétences détaillés, les versions imprimables du tableau synoptique et du carnet de pratique, ainsi que des outils d'accompagnement complémentaires pouvant être utilisés et consultés par le professeur. En effet, ce dernier peut y chercher des articles, des outils d'application de la conception universelle des apprentissages ou encore des ateliers donnés lors des journées pédagogiques, tout cela lui servant de ressources lorsqu'il désire approfondir ses connaissances sur différents thèmes. Dans l'esprit de partage de l'innovation pédagogique, chaque professeur est aussi invité à contribuer à ce site en y déposant de l'information et en commentant des ressources.

## ► ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSEURS À L'AIDE DU PROFIL DE COMPÉTENCES

Le profil de compétences vise un accompagnement adapté à la diversité des parcours enseignants. Ainsi, il peut servir de pivot pour plusieurs contextes. Malgré le fait qu'il ait été développé explicitement à l'intention des professeurs, il apparaît en effet que le profil de compétences enseignantes est aussi d'une grande utilité pour le personnel d'accompagnement et le personnel-cadre. Voici des exemples d'utilisation du profil pour ces membres du personnel d'un collège.



### Le conseiller pédagogique

- Pour l'animation pédagogique, un conseiller pédagogique peut préparer des ateliers sur des thèmes spécifiques pour répondre aux besoins de certains professeurs, en s'assurant de rejoindre les différents types de pratique.
- Afin d'amener les professeurs à innover dans leur pédagogie, il peut les motiver en s'inspirant de types de pratiques plus avancés et diversifiés.
- Dans le processus d'insertion professionnelle des équipes enseignantes, il peut utiliser le profil afin d'observer un professeur en classe, pour ainsi l'aider à élaborer un plan de développement professionnel.
- Il peut réaliser un accompagnement pédagogique personnalisé en aidant un professeur à se fixer des objectifs et à trouver des façons pour les atteindre en le dirigeant vers les bonnes ressources.
- En comité de programme, il peut accompagner le coordonnateur dans la réalisation d'un plan de travail pédagogique annuel permettant à tous les membres d'avoir des objectifs communs.

### Le personnel-cadre

- Au moment de l'embauche du nouveau personnel enseignant, le personnel-cadre peut s'appuyer sur le profil de compétences enseignantes en convoitant chez les candidats, dès le départ, une pratique fonctionnelle pour toutes les compétences.
- Afin d'appuyer et d'accompagner les professeurs dans le développement de leurs compétences, il peut les aider à se fixer des défis et des objectifs.
- Il peut créer des occasions d'interactions avec le personnel enseignant en utilisant le profil comme assise.
- Il peut favoriser la collaboration avec les équipes de soutien pédagogique par l'utilisation du même outil.
- En consultant les types de pratiques, il peut ajuster ses attentes envers le personnel enseignant.

En définitive, le nouveau profil de compétences enseignantes encourage l'action, dans une diversité d'interventions professionnalisantes pour les divers acteurs de l'écosystème collégial.

## ÉLABORATION DU PROFIL DE COMPÉTENCES

À la suite de travaux d'un sous-comité<sup>2</sup> du comité des relations de travail (CRT), le Cégep de l'Outaouais adoptait, en 2007, son premier profil de compétences enseignantes. D'abord utilisé dans le processus d'embauche des professeurs, il a par la suite

servi de pierre angulaire à la mise en œuvre du *Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant* (Cégep de l'Outaouais, 2015). Sur ces bases de collaboration institutionnelle entre le Syndicat des enseignantes et enseignants, la Direction des ressources humaines et le Service de recherche et de développement pédagogique, et dans le but d'actualiser le profil initial afin qu'il représente davantage le caractère évolutif de la réalité enseignante et les besoins de la diversité étudiante, notre équipe de conseillères pédagogiques s'est penchée sur les recherches récentes en éducation. Ainsi, les éléments de compétences ont été bonifiés et des types de pratiques ont été identifiés.

Voyons dans un premier temps les assises qui ont permis de faire émerger les neuf compétences et leurs éléments de compétences assortis. Nous présenterons dans un deuxième temps les écrits qui ont orienté la création des types de pratiques.

### Les repères théoriques pour déterminer les compétences

De nombreux documents ont été utilisés dans l'élaboration des compétences du profil, notamment les différents répertoires de compétences enseignantes, les réflexions des syndicats à propos de la profession enseignante et les cadres de références émanant de la recherche en éducation. Le [tableau 2](#) présente ceux qui nous ont permis de mettre à jour les compétences de la première version du profil et de préciser les attentes et la portée des éléments (les actions concrètes).

### Les cadres de référence pour cerner les types de pratique

La particularité du *Profil de compétences enseignantes du Cégep de l'Outaouais* réside résolument dans sa façon d'aborder les compétences en fonction de quatre types de pratiques. La création de ces différents types n'est pas improvisée et prend appui aussi sur quelques cadres de référence, présentés dans le [tableau 3](#). L'étude de ces différentes ressources, au sujet tant de la compétence, de l'identité professionnelle, de l'insertion que du développement professionnel, nous a permis de proposer un continuum évolutif, original et représentatif du milieu collégial.

<sup>2</sup> Soulignons ici le travail de Martine St-Germain, alors conseillère pédagogique responsable du programme d'insertion des nouveaux enseignants, de Charles-Antoine-Bachand, directeur adjoint responsable du Service de recherche et de développement pédagogique (SRDP), et de Jean-François Gaudreau, président du Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de l'Outaouais.



**TABEAU 2 RÉFÉRENCES THÉORIQUES AYANT SERVI À L'ÉLABORATION DU PROFIL DE COMPÉTENCES ENSEIGNANTES**

RÉFÉRENCE	CE QUI NOUS A INSPIRÉES
« Le référentiel commun pour la formation du personnel enseignant des collèges » (Conseil supérieur de l'éducation, 2000)	Ce référentiel présente quatre compétences faisant appel à la connaissance et aux savoirs reliés directement : 1) à la discipline du professeur, 2) à la didactique, c'est-à-dire à la médiation que fait le professeur entre savoirs savants et scolaires, 3) à la pédagogie, incluant la relation au processus d'apprentissage, aux méthodes d'enseignement et d'évaluation, etc., et 4) aux connaissances relatives aux particularités des programmes d'études et à leur développement. L'importance qu'accorde ce référentiel à la collaboration entre les acteurs engagés dans l'activité éducative (départements, programmes, institutions, société) nous paraît essentielle dans le modèle collégial décentralisé.
« Un profil de compétences du personnel enseignant du collégial » (Dorais et Laliberté, 1999)	Ce référentiel, réalisé dans le cadre de travaux du Secteur Performa, suggère quatre compétences accompagnées de composantes, fort explicites, et de champs d'action, analogues à des contextes de réalisations dans lesquels les faire évoluer, tels que la pratique professionnelle, la communauté éducative, le programme et le cours. Le niveau de précision et de détail des différents éléments de compétences propres aux réalités du monde collégial a inspiré la rédaction de nos compétences.
« Le référentiel de compétences professionnelles de la profession enseignante » (Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2001)	Ce référentiel, souvent utilisé par les universités dans les programmes de formation initiale en enseignement au primaire et au secondaire, offre 12 énoncés de compétences regroupés sous les grandes catégories des fondements, de l'acte d'enseigner, du contexte social et scolaire ainsi que de l'identité professionnelle. L'apport de ce document dans notre profil réside dans l'explicitation de gestes professionnels propres au métier d'enseignant.
La formation à l'enseignement (Fédération des syndicats enseignants, 2000)	Ce document propose quelques fondements essentiels à considérer dans la formation des professeurs. Il a, entre autres, été utile pour bonifier les compétences du profil relatives aux responsabilités éthiques de la profession.
Un regard sur les départements (Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec, 2016)	Ce document, qui s'adresse aux instances départementales, propose une réflexion organisée sur les assises de l'autonomie professionnelle en enseignement supérieur. Il aborde le travail en département, la coordination, les responsabilités pédagogiques, la qualité de l'enseignement, la tâche et les relations syndicales. Il a contribué à préciser les éléments de compétences concernant les responsabilités liées au fonctionnement des collèges, notamment au travail collaboratif en département.
Profil TIC des étudiants du collégial (Réseau des répondantes et répondants TIC du collégial, 2000)	Ce cadre de référence offre un soutien aux professeurs dans la maîtrise d'habiletés informationnelles, méthodologiques, cognitives et technologiques des étudiants. Le Profil TIC a permis d'insérer les habiletés invitant l'étudiant au travail en réseau et à l'utilisation éthique, efficace et responsable des TIC.
« La compétence interculturelle et inclusive » (Larochelle-Audet, Borri-Anadon et Potvin, 2016)	La compétence propose cinq composantes pour : « adopter des pratiques inclusives qui préparent les apprenants au vivre-ensemble dans une société pluraliste et qui tiennent compte des expériences et réalités ethnoculturelles, religieuses, linguistiques ou migratoires des apprenants, particulièrement celles des groupes minorisés » (p. 187). Ce document a grandement influencé notre profil de compétences enseignantes en soulignant l'importance du regard critique vis-à-vis le matériel didactique, les pratiques d'enseignement et d'évaluation ; de la sensibilité au répertoire linguistique des étudiants et à leurs réalités et expériences ; et, finalement, des enjeux de démocratie et de justice sociale et scolaire dans la pratique enseignante.
« L'éthique collaborative » (Lachapelle et collab., 2012)	Les auteurs proposent des modes de collaboration permettant de réfléchir à la construction des savoirs et amenant à valoriser dans notre profil des approches inclusives et des méthodologies participatives.
« La compétence émotionnelle » (Saarni, 1999)	Pour favoriser le développement de la compréhension des émotions chez leurs étudiants, l'auteur suggère que les professeurs reconnaissent et comprennent les émotions de leurs pairs, qu'ils développent la capacité d'empathie ainsi que celle à gérer leurs propres émotions. Pour le profil, nous avons donc considéré l'habileté à verbaliser ses émotions, la capacité d'empathie, la capacité à gérer des émotions désagréables ou des situations stressantes ainsi que la conscience de la communication émotionnelle dans les interactions.



TABLEAU 3 CADRES DE RÉFÉRENCE AYANT SERVI À LA DÉTERMINATION DES TYPES DE PRATIQUE

RÉFÉRENCE	CE QUI NOUS A INSPIRÉES
Les stades de développement professionnel de l'enseignant répertoriés par Nault (2007)	Ces stades vont comme suit : la survie, le stade de la consolidation, le stade de la diversification ou du renouveau ainsi que le stade de la maturité (aussi appelé le stade du rayonnement professionnel), puis le stade de désengagement (passation), qui correspond généralement à une réorientation professionnelle ou au départ de la profession.
La définition du leadership pédagogique proposée par Lafortune (2009)	« Le leadership pédagogique se veut un processus qui mène à une influence [...]. Il se développe et s'exerce par la réflexion individuelle et collective et par l'interaction pour susciter des prises de conscience menant à des changements pédagogiques. » (p. 65)
La trajectoire de développement de l'expertise pédagogique adaptée par Bédard (2017)	<p>Ce modèle propose quatre postures :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le praticien qui, ancré dans son expertise disciplinaire, agit à partir de son expérience en tant qu'ancien étudiant ;</li> <li>• Le praticien réflexif qui se préoccupe de la qualité de son enseignement en s'appuyant sur une démarche réflexive dans et sur l'action ;</li> <li>• Le praticien chercheur qui confronte ses questionnements et ses réflexions aux écrits scientifiques en pédagogie de l'enseignement supérieur ;</li> <li>• Le chercheur qui étudie de manière rigoureuse sa réalité pédagogique afin de contribuer à l'avancement des connaissances sur le sujet.</li> </ul>
Les trois types d'enseignants en démarche de développement professionnel de Åkerlind (2007, dans Bélanger, 2010)	<p>Selon les observations de cet auteur, il existe trois types d'enseignants en démarche de développement professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Celui qui cherche à devenir plus habileté à enseigner, à développer un répertoire d'habiletés et de stratégies ;</li> <li>• Celui qui veut être plus efficace dans son enseignement, qui est prêt à expérimenter de nouvelles stratégies et qui s'intéresse à analyser les effets de ses nouvelles stratégies de son point de vue ;</li> <li>• Celui qui cherche à améliorer l'apprentissage des étudiants et qui explore les effets de ses stratégies pédagogiques du point de vue de l'étudiant.</li> </ul>

## CONCLUSION

Le *Profil de compétences enseignantes du Cégep de l'Outaouais* invite les professeurs, dans une optique de développement professionnel continu, à réfléchir dans et sur leur pratique. L'outil, que l'on peut mettre à profit tant individuellement que collectivement, fournit une vision globale des compétences à développer ou à consolider et incite même à se lancer de nouveaux défis professionnels. Central dans les activités des professeurs, le profil de compétences donne aussi aux différents acteurs de l'éducation des pistes pour mieux soutenir l'épanouissement professionnel.

Le profil de compétences se veut un hommage à nos collègues professeurs : une reconnaissance de la beauté et de la complexité de cette position névralgique dans notre société. Il saura, nous

le souhaitons, rendre accessible la profession aux nouvelles recrues, encourager la collaboration entre professeurs débutants et d'expérience, stimuler la réflexion sur la profession et l'engagement envers celle-ci, puis, ultimement, faciliter la construction des compétences pédagogiques collectives. Il s'agit de notre modeste contribution à une réflexion plus large sur la valorisation de la profession enseignante ; profession qui va bien au-delà de la transmission de savoirs disciplinaires ou de l'application de techniques d'enseignement, mais qui s'inscrit plutôt dans l'important mandat social dévolu aux professeurs visant, notamment, à soutenir tous les étudiants dans leurs apprentissages et à favoriser leur réussite. ●



## [PROFILCOMPETENCES.CSIMPLE.ORG]

Nous invitons tous les acteurs du réseau collégial à consulter le profil de compétences en détail et à s'inspirer de nos outils. Aux équipes qui souhaiteraient développer à leur tour un profil de compétences enseignantes correspondant aux particularités locales de leur établissement, nous avons trois recommandations :

- La formation d'une équipe hétérogène (interservices et multidisciplinaire) pour réfléchir aux besoins ;
- Le recours aux cadres de références en enseignement supérieur pour définir le profil de compétences ;
- Une planification dans le temps qui permet la consultation et qui prévoit des moments de réajustements.

### RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ÅKERLIND, G. S. « Constraints on Academics' Potential for Developing as a Teacher », *Studies in Higher Education*, vol. 32, n° 1, 2007, p. 21-37.

BÉDARD, D. « L'habitus – L'expertise pédagogique en enseignement supérieur : les habitus de l'homo pedagogicus », dans PELLETIER, P. et A. HUOT (dir.). *Construire l'expertise pédagogique et curriculaire en enseignement supérieur : Connaissances, compétences et expériences*, Boisbriand, Presses de l'Université du Québec, 2017, p. 11-29.

BÉLANGER, C. « Une perspective SoTL au développement professionnel des enseignants au supérieur : Qu'est-ce que cela signifie pour le conseil pédagogique ? », *The Canadian Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, vol. 1, n° 2, 2010, p. 6.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION (CSE). *La formation du personnel enseignant du collégial : un projet collectif enraciné dans le milieu, Avis au ministre de l'Éducation*, Québec, CSE, 2000.

DORAIS, S. et J. LABIBERTÉ. « Un profil de compétences du personnel enseignant du collégial », *Pédagogie collégiale*, vol. 12, n° 3, 1999, p. 8-13 [aqpc.qc.ca/revue/article/enseigner-au-collegial-aujourd-hui-un-profil-competes-personnel-enseignant].

FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT. *La formation à l'enseignement, Avis au ministre de l'Éducation du Québec 2000*, 2000 [fse.qc.net/stock/fra/doc192-575.pdf].

FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ). *Un regard sur les départements*, 4<sup>e</sup> édition, Montréal, FNEEQ (CSN), 2016.

GOHIER, C., F. JUTRAS et L. DESAUTELS. « Mise au jour d'enjeux éthiques de la profession enseignante au collégial », *Pédagogie collégiale*, vol. 20, n° 2, hiver 2007, p. 30-35 [aqpc.qc.ca/revue/article/mise-au-jour-enjeux-ethiques-profession-enseignante-au-collegial].

LACHAPPELLE, L., C. M. THÉRIAULT et S. DAK PUANA. « À l'écoute de Mishtameku. Éthique collaborative et évaluation de la recherche en milieux autochtone. Réflexion sur une expérience terrain. ACME », *An International Journal for Critical Geographies*, vol. 17, n° 3, 2018, p. 687-719.

LAFORTUNE, L. « Chapitre 3. Un leadership d'accompagnement associé à la prise en compte de la dimension affective dans une perspective cognitive », dans GENDRON, B. et L. LAFORTUNE (dir.). *Leadership et compétences émotionnelles : dans l'accompagnement au changement*, Collection Éducation intervention, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2009, p. 57-88.

LAROCHELLE-AUDET, J., C. BORRI-ANADON et M. POTVIN. « La formation interculturelle et inclusive du personnel enseignant : conceptualisation et opérationnalisation de compétences professionnelles », *Éducation et francophonie*, vol. 44, n° 2, 2016, p. 172-195.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (MELS). *La formation à l'enseignement – Les orientations – Les compétences professionnelles*, Québec, MEQ, 2001 [mels.gouv.qc.ca/dftps/interieur/PDF/formation\_ens.pdf].

NAULT, G. « Insertion, identité et développement professionnels : trois concepts aux liens étroits », *Pédagogie collégiale*, vol. 20, n° 2, 2007, p. 13-16 [aqpc.qc.ca/revue/article/insertion-identite-et-developpement-professionnels-trois-concepts-aux-liens-etroits].

RÉSEAU DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS TIC DU COLLÉGIAL. *Profil TIC des étudiants du collégial*, Montréal, Fédération des cégeps, 2000 [reptic.qc.ca/cadres-de-reference/cadre-de-reference-profil-tic-des-etudiants-du-collegial].

SAARNI, C. *The Development of Emotional Competence. The Guilford Series on Social and Emotional Development*, New York, The Guilford Press, 1999.

Emilie DOUTRELOUX est conseillère pédagogique au Cégep de l'Outaouais et doctorante en éducation. Elle s'intéresse aux questions d'accessibilité à l'enseignement collégial et de justice sociale. Ses études lui ont permis d'observer la coopération sous diverses facettes. Ses récents travaux traitent de la démocratisation de l'enseignement supérieur et des parcours de requalification des personnes allophones issues de l'immigration récente.

emilie.doutreloux@cegepoutaouais.qc.ca

Karina LAPOINTE termine présentement son mémoire de maîtrise en éducation. Elle a enseigné au primaire avant d'être engagée à titre de conseillère pédagogique au Cégep de l'Outaouais. Elle est aussi chargée de cours à l'Université du Québec en Outaouais pour la formation pratique des maîtres. Ses travaux s'intéressent tout particulièrement au développement de la compétence émotionnelle chez les personnes enseignantes durant leur formation initiale et leur insertion professionnelle.

karina.lapointe@cegepoutaouais.qc.ca

Julie VAUDRIN-CHARETTE est conseillère pédagogique au Cégep de l'Outaouais et doctorante à la Faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa. Par ses recherches, elle aborde la décolonisation de la pédagogie de la réconciliation au collégial, et en particulier, la question critique des langues autochtones dans une perspective d'équité. Ses travaux intègrent les arts, l'autoethnographie ainsi que l'enseignement.

julie.vaudrin-charette@cegepoutaouais.qc.ca