

LE PORTFOLIO D'APPRENTISSAGE

UN OUTIL UTILE AU DÉVELOPPEMENT DES ATTITUDES PROFESSIONNELLES CHEZ LES ÉTUDIANTS

CONTEXTE

De nombreux programmes d'études offerts au collégial proposent des stages aux étudiants. Voici une excellente occasion de mettre en pratique ce qui a été vu en classe et de vivre une expérience concrète de travail. J'enseigne à la formation continue du Cégep Gérald-Godin depuis 2008. J'agis également à titre de coordonnatrice de stage. Plus de 10 ans de visites en entreprise m'ont permis d'amasser suffisamment de commentaires auprès d'employeurs pour identifier quelques difficultés. Lorsque des lacunes sont décelées chez un étudiant, celles-ci relèvent, dans la majorité des cas, d'un manquement quant à la manifestation des attitudes professionnelles : faible autonomie, difficulté à travailler en équipe, peu d'organisation, manque de rigueur, etc.

Face à ce constat, le professeur qui supervise un stage peut se sentir démuni. Les outils soutenant le développement des attitudes professionnelles sont souvent inexistantes ou méconnus. Pour sa part, l'étudiant peut vivre une frustration liée à l'importance accordée à l'évaluation des attitudes professionnelles en stage, alors que le développement de celles-ci est généralement peu appuyé en cours de formation. Pour certains, il s'agit même de la toute première évaluation de leur capacité à manifester de telles attitudes. Cela va à l'encontre d'un principe pédagogique fort simple qui nous rappelle qu'avant d'évaluer, il faut enseigner et développer (Scallon, 2004).

C'est en réponse à ce problème que j'ai exploré l'idée d'utiliser le portfolio d'apprentissage comme outil facilitant le développement des attitudes professionnelles chez l'étudiant. Le portfolio d'apprentissage se définit comme « un recueil cumulatif et continu d'indicateurs de cheminement de [l'étudiant] dans ses apprentissages » (Simon et Forgette-Giroux, 1994, p. 29). Cet outil permet de consigner des informations, de les structurer et de rédiger des textes réflexifs. L'objectif est de développer la capacité de l'étudiant à s'autoévaluer, à prendre conscience de ses forces et faiblesses, et à faire des progrès (Scallon, 2003).

Le portfolio doit respecter certaines conditions préalables : s'intégrer au contenu du cours, exiger peu de temps au professeur, s'implanter facilement à l'aide de la technologie déjà en place et, bien sûr, être porteur de sens pour l'étudiant. En d'autres mots, un portfolio d'apprentissage doit être utile!

Dans cet article, je présente les grandes lignes de mon projet d'innovation réalisé à l'automne 2018 dans le cadre d'une démarche *Scholarship of Teaching and Learning* (SoTL)¹. Je me penche d'abord sur l'enseignement des attitudes avant d'aborder le fonctionnement du portfolio tel que je l'ai implanté dans ma classe.

¹ L'approche SoTL a pour but le développement des connaissances et apprentissages en enseignement supérieur selon une démarche en six étapes : l'analyse de pratique, l'appropriation des connaissances, la conception du changement, l'implantation du changement, l'évaluation du changement et la communication de l'innovation. Pour en savoir plus sur la démarche SoTL adaptée au contexte collégial, consulter l'article « Adopter la posture du Scholarship of Teaching and Learning au collégial. Une façon structurée de réfléchir à ses pratiques pédagogiques », paru en 2019 dans *Pédagogie collégiale* [aqpc.qc.ca/sites/default/files/mastraccistevens-vol.32-2.pdf].

» LES ATTITUDES PROFESSIONNELLES, ÇA S'APPREND !

Il revient aux professeurs d'enseigner les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être afin de préparer les étudiants aux réalités du marché du travail. Les savoirs et les savoir-faire s'enseignent à l'aide de stratégies pédagogiques variées; celles-ci sont fréquemment proposées dans les plans-cadres et peuvent soutenir le professeur dans ses choix pédagogiques.

Mais qu'en est-il des attitudes, des savoir-être? Plusieurs attitudes professionnelles apparaissent dans les devis des programmes d'études, mais peu d'outils ou de stratégies sont proposés pour soutenir leur enseignement. Prenons un exemple concret. Dans le programme d'attestation d'études collégiales (AEC) Principes et techniques comptables (LCA.BL) offert au Cégep Gérald-Godin, la compétence 01H8 se lit comme suit : *Analyser et traiter les données du cycle comptable*. À cette compétence est rattaché un critère de performance basé sur la manifestation de rigueur et d'objectivité. Un autre critère implique l'autonomie dans le repérage et la correction des erreurs.



SYLVIE GERVAIS

Professeure
Cégep Gérald-Godin

Ne serait-il pas souhaitable de préciser ce que sont les comportements observables qui permettent de valider l'atteinte de cette compétence? Ce que sont les comportements qui traduisent l'objectivité? Comment mesurer le niveau de rigueur de l'étudiant? Les professeurs ont-ils tous la même perception de la rigueur? La définissent-ils de la même façon? Tout cela dans le but d'évaluer l'étudiant de manière équitable. Et si, de mon point de vue de professeur, je considère que l'attitude « communication » est peu pertinente alors que mon collègue y accorde une grande importance, notre évaluation ne sera-t-elle pas subjective?

Toutes ces interrogations mènent à une question essentielle: la maîtrise des attitudes professionnelles ne passe-t-elle pas par l'enseignement et l'évaluation des attitudes en cours de formation? La réponse est oui.

Nombreux sont d'ailleurs ceux et celles qui se sont penchés sur l'épineuse question du développement des attitudes professionnelles et sur la notion même d'attitude. Scallon (2004) parle de savoir-être qui représente un ensemble de caractéristiques affectives telles que la perception, les croyances et la métacognition. Pour Grisé et Trottier (1997), il est question d'habileté d'ordre socioaffectif. « Ces habiletés sont le résultat d'un ensemble de processus clés mis en œuvre par l'étudiant visant à lui assurer une maîtrise efficace de la dimension socioaffective d'une tâche professionnelle pour laquelle il a été préparé » (Grisé et Trottier, 2002, p. 18).

Pour bien saisir l'importance des attitudes professionnelles, il faut revenir au concept même de compétences. Tardif (2006) parle d'un « savoir-agir complexe ». Pour Lasnier (2000), ce savoir-agir complexe fait suite à l'intégration, à la mobilisation et à l'agencement d'un ensemble de capacités et d'habiletés (d'ordre cognitif, affectif, psychomoteur et social) et de connaissances. Scallon (2004) soutient, pour sa part, qu'une compétence réunit connaissances, habiletés et attitudes. Lussier (2012) abonde dans le même sens en présentant dans son essai le concept de compétence tout en utilisant la trilogie des savoirs, soit le savoir, le savoir-faire et le savoir-être.

Si les appellations quant aux attitudes sont variées, les moyens préconisés pour favoriser leur apprentissage, eux, sont étroitement liés. Pour Laforge et Gauvin (2006), l'apprentissage des attitudes professionnelles s'effectue par une prise de conscience de ses opinions, de ses croyances,

de ses sentiments et de ses perceptions. De son côté, Tardif précise que « l'apprentissage est essentiellement une construction personnelle résultant d'un engagement actif » (1998, p. 4). Grisé et Trottier (1997) sont aussi d'avis que les habiletés d'ordre socioaffectif sont acquises par la construction active par l'étudiant de représentations affectives personnelles. De même, Loiola (2010) soutient que l'apprentissage en profondeur nécessite la réflexion et la communication de la pensée à travers la discussion, l'écriture, l'action et l'échange.

L'apprentissage des attitudes professionnelles est de ce fait étroitement lié à la capacité introspective de l'étudiant. L'outil de développement choisi doit donc l'amener à se situer face aux attitudes, à identifier ses forces et ses faiblesses et à préciser des stratégies d'amélioration et des moyens de développement.

► LE PORTFOLIO COMME OUTIL RÉFLEXIF

Le portfolio d'apprentissage répond en tous points à ces exigences, ce qui en fait un outil de choix pour soutenir un processus de réflexion profond, essentiel au développement des attitudes professionnelles. L'objectif principal du portfolio est de pousser l'étudiant à s'approprier ses travaux en vue de construire activement son apprentissage (Paulson et Meyer, 1991), par l'entremise, entre autres, de l'autoévaluation, de la réflexion et de son propre regard critique.

Le portfolio lui permet ainsi non seulement de juger de ses capacités actuelles, mais également de mettre en place des moyens concrets de développement. Il requiert par ailleurs que l'étudiant s'engage face à son développement professionnel, et ce, de façon autonome.

La section suivante explique les étapes de planification nécessaires à la mise sur pied d'un portfolio numérique d'apprentissage, l'outil spécifique retenu pour mon projet.

► LA PLANIFICATION D'UN PORTFOLIO EN TROIS ÉTAPES SIMPLES

ÉTAPE 1 : IDENTIFICATION DES ATTITUDES

Le portfolio d'apprentissage numérique propose à l'étudiant différentes fiches de travail qui orientent et soutiennent sa réflexion. Ces fiches sont comme les pages d'un travail pratique qui lui serait remis en version papier.

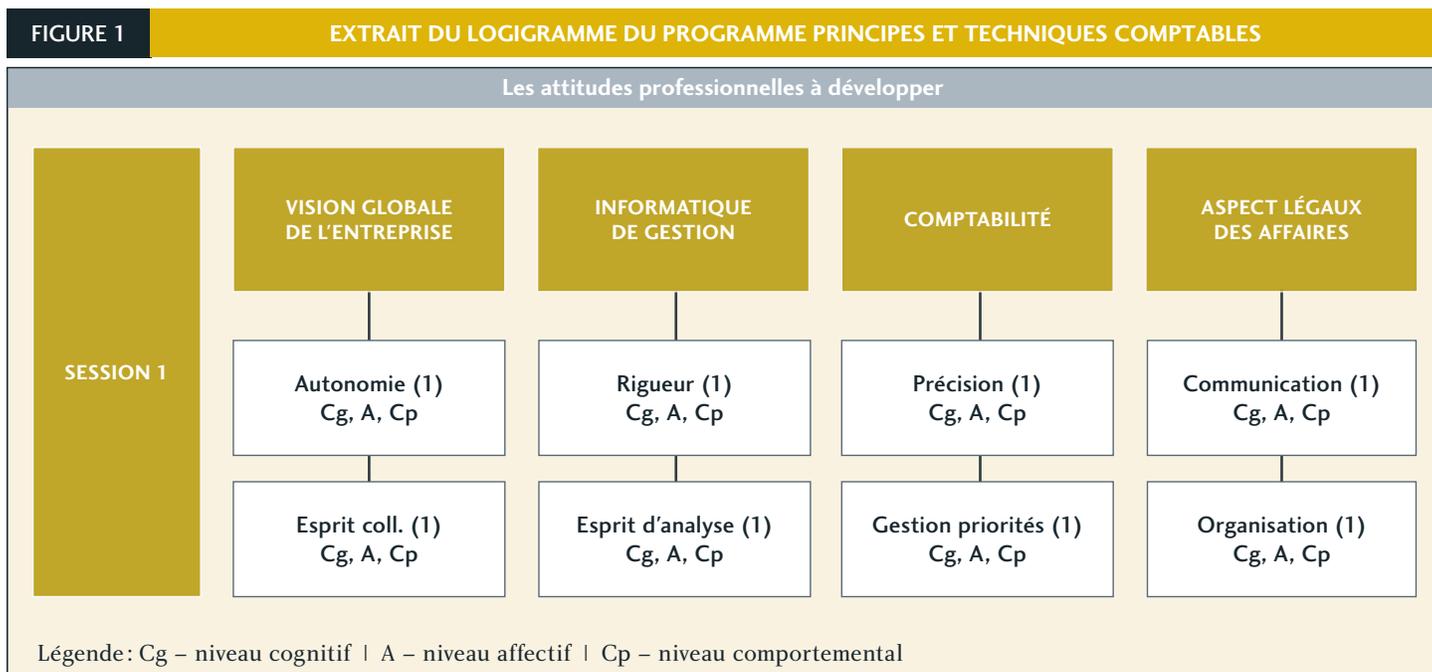


Avant de se lancer tête première dans la rédaction des fiches du portfolio, il est essentiel de s'interroger sur son contenu. Que souhaite-t-on développer? Quelles sont les attitudes essentielles à l'exercice de la fonction de travail?

À la formation continue du Cégep Gérald-Godin, huit attitudes ont été identifiées comme essentielles à l'exercice de la fonction de travail de commis comptable dans le programme Principes et techniques comptables. Elles sont: l'autonomie, la précision, l'esprit de collaboration, l'esprit d'analyse, la gestion des priorités, le sens de l'organisation, l'esprit d'analyse, la rigueur et la communication. Ces attitudes proviennent du cahier-programme (critères de performance), d'un sondage auprès d'employeurs (quelles sont les attitudes privilégiées en emploi?) et de la compilation d'une cinquantaine d'offres d'emploi (fonction de travail: commis comptable). Au total, plus d'une trentaine d'attitudes ont été repérées. Un tri a été réalisé pour relever les attitudes nommées le plus souvent et les huit plus importantes ont été conservées. Il est également essentiel de définir chacune de ces attitudes afin que tous les professeurs puissent avoir la même compréhension de celles-ci.

Il revient aux professeurs d'enseigner les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être afin de préparer les étudiants aux réalités du marché du travail.

Il est impensable que ces huit attitudes soient développées dans chacun des cours. Elles sont donc réparties à travers les différents cours du programme. La création d'un logigramme permettant de rattacher une ou deux attitudes par cours s'avère donc une étape essentielle à réaliser en amont de la planification d'un portfolio. Ce logigramme donne l'occasion de compléter raisonnablement les contenus de cours, et ce, en ne surchargeant pas l'étudiant ni le professeur. Dans le cadre de mon projet associé au cours *Vision globale de l'entreprise*, deux attitudes ont été ciblées pour le portfolio, soit l'*autonomie* et l'*esprit de collaboration* comme le démontre la [figure 1](#).



Source: Extrait du logigramme du programme Principes et techniques comptables, Cégep Gérald-Godin (2015). Inspirée des travaux réalisés en Techniques de travail social, Cégep de Sainte-Foy. (2015)



ÉTAPE 2 : DÉTERMINATION DU DÉVELOPPEMENT DES ATTITUDES

Il est important de considérer le développement de l'attitude professionnelle comme une démarche progressive. Ainsi, les attentes face à un étudiant de première session ne sont pas les mêmes que celles espérées d'un étudiant finissant. Il est

souhaitable de rédiger pour chaque attitude les comportements attendus tout au long du parcours scolaire. Le [tableau 1](#) illustre la progression de l'attitude *autonomie*.

TABLEAU 1 PROGRESSION DE L'APPRENTISSAGE ² DE L'ATTITUDE <i>AUTONOMIE</i> DANS LE PROGRAMME PRINCIPES ET TECHNIQUES COMPTABLES			
Session	Insuffisant	Bien	Excellent
Autonomie: Capacité à assumer son rôle professionnel de façon à poser des actions au moment opportun en utilisant les ressources disponibles, mais ce, avec un minimum d'encadrement. (Roberge et Gervais)			
Première	L'étudiant manifeste peu d'autonomie. Il se fie à ses collègues ou au professeur pour obtenir une réponse rapide lorsqu'il est aux prises avec un questionnement.	L'étudiant agit par lui-même. Il a recours aux ressources disponibles. Cependant, il ne valide pas toujours la fiabilité et l'exactitude de la source.	L'étudiant a recours aux ressources disponibles lorsqu'il est aux prises avec un questionnement. Il cherche la réponse par ses propres moyens.
Deuxième	L'étudiant ne maîtrise pas les limites de son rôle professionnel. Il manifeste peu d'autonomie dans la recherche de réponses à ses interrogations.	L'étudiant connaît bien la majorité des responsabilités qui lui incombent. Il fait preuve de recherches autonomes relativement fréquemment.	L'étudiant connaît bien les limites de son rôle professionnel. Il exploite bien les ressources disponibles et sait reconnaître une source exacte et fiable.
Troisième	L'étudiant connaît peu son rôle en tant que commis comptable. Il a recours à une aide extérieure lorsqu'il est aux prises avec un questionnement. Il doit apprendre à mémoriser la réponse en vue d'une situation similaire ultérieure.	L'étudiant connaît son rôle, ses obligations et ses limites. Il consulte quelques sources pertinentes lorsqu'il est aux prises avec un questionnement, mais le soutien extérieur – collègue ou professeur – est encore trop présent.	L'étudiant connaît bien son rôle et est conscient de ses obligations et de ses limites. Il pose des actions pertinentes au bon moment en mémorisant la réponse et est capable d'exploiter des ressources exactes et fiables avec un encadrement minime.

Source: Progression de l'apprentissage autonomie, Cégep Gérald-Godin (2015). Inspirée du tableau réalisé en Techniques d'orthèses visuelles, Cégep régional de Lanaudière à l'Assomption (2015)

ÉTAPE 3 : PRÉCISION DE LA SITUATION D'APPRENTISSAGE

Dans leurs travaux, Grisé et Trottier (2002) présentent les composantes d'une situation d'apprentissage: *cognitive*, *affective* et *comportementale*. Considérer ces trois composantes d'apprentissage dans l'élaboration d'une activité pédagogique assure un apprentissage optimal, durable et significatif. Mon projet s'est inspiré de ces travaux. Les fiches proposées dans le portfolio d'apprentissage reflètent donc ces composantes.

La composante *cognitive* «cerne ce que nous savons de la situation ou de la personne, ce sont nos croyances, nos connaissances, nos pensées sur le sujet» (Grisé et Trottier, 2002, p. 32). La première activité du portfolio propose à l'étudiant d'explorer cette composante cognitive en définissant l'attitude, en déterminant les mots-clés qui, spontanément, y sont associés, en exposant les raisons qui expliquent son importance en emploi et en faisant l'inventaire des outils et ressources pouvant soutenir son développement. Il s'agit ici d'amener l'étudiant à définir «ce qu'il sait» en exposant sa connaissance de l'attitude.

² Cette progression est basée sur la formation continue. Elle pourrait être annuelle au diplôme d'études collégiales (DEC) : année 1, année 2 – dans les programmes pré-universitaires, et année 3 – dans les programmes techniques.



La composante *affective* «précise les émotions que nous ressentons lorsque nous sommes en rapport avec la personne ou la situation vécue, et elle nous amène à réagir d'une certaine façon» (*ibid.*). La deuxième activité proposée au portfolio vise l'exploration de cette composante affective et permet à l'étudiant de se situer par rapport à l'attitude, de préciser si celle-ci représente une force ou un défi et de répondre à des questions d'ordre affectif visant à identifier les sentiments éprouvés face à l'attitude. L'étudiant est ici appelé à définir comment «il se sent» face à l'attitude.

Enfin, la composante *comportementale* «caractérise la tendance que nous avons à agir d'une façon particulière à l'égard de la personne ou de la situation, compte tenu de ce que nous en savons et des émotions que nous ressentons» (*ibid.*). La troisième et dernière activité proposée au portfolio est une série de questions dont les réponses doivent présenter des exemples concrets. Cette activité permet à l'étudiant d'évaluer sa capacité à manifester l'attitude dans diverses situations données. Des mises en situation sont alors proposées. L'étudiant présente ici les comportements «ce que je fais»

qui témoignent de l'attitude. Le **tableau 2** résume les trois composantes d'apprentissage.

LES TROIS COMPOSANTES D'UNE SITUATION D'APPRENTISSAGE		
COMPOSANTE	SIGNIFIE	SE TRADUIT PAR...
Cognitive	«ce que je sais»	ma connaissance de...
Affective	«comment je me sens»	émotion ressentie face à...
Comportementale	«ce que je fais»	le comportement attendu

Source: Inspiré de « L'enseignement des attitudes », *Guide de formation pour les programmes développés selon l'approche par compétences* (2002)

Comment se traduisent ces composantes d'apprentissage en activité dans un portfolio? Le **tableau 3** présente des exemples de questions soumises à l'étudiant pour le développement de l'attitude *autonomie*.

TABLEAU 3		CONTENU PORTFOLIO : ATTITUDE AUTONOMIE
Autonomie/Session 1 : L'étudiant a recours aux ressources disponibles lorsqu'il est aux prises avec un questionnement. Il cherche la réponse par ses propres moyens.		
VOLET	CONTENU PROPOSÉ	
COGNITIF	<ul style="list-style-type: none"> - Selon vous, qu'est-ce que l'autonomie ? - Quels sont les mots-clés qui vous viennent en tête lorsque vous pensez à cette attitude ? - À votre avis, comment se manifeste l'autonomie ? - Est-il important, selon vous, d'être autonome sur le marché de l'emploi ? - Quels sont les outils qui peuvent vous aider à être autonome ? 	
AFFECTIF	<ul style="list-style-type: none"> - Pour vous, l'autonomie est-elle une de vos forces ou une de vos faiblesses ? - Quels sont les défis auxquels vous faites face lorsque vient le temps de faire preuve d'autonomie ? 	
COMPORTEMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> - Donnez des exemples pour chacun des comportements suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Je m'acquitte de mes tâches de façon consciencieuse ; • J'utilise des sources fiables lors de mes recherches d'informations ; • Je suis proactif, je n'attends pas qu'une tierce personne réponde à mes questions ; • J'organise mon travail sans qu'on me le demande ; • J'utilise mon jugement professionnel. 	

Source: Inspiré de « L'enseignement des attitudes », *Guide de formation pour les programmes développés selon l'approche par compétences* (2002)



► L'EXPÉRIMENTATION DU PORTFOLIO EN CLASSE

L'étape d'expérimentation de mon projet a eu lieu à la première session de l'AEC en Principes et techniques comptables à l'automne 2018. En prenant soin de ne pas empiéter sur les semaines d'évaluation, j'ai eu besoin de six cours pour parfaire le portfolio. Dans chacun de ces cours, une période de 30 minutes a été allouée au portfolio (3 heures au total). Le portfolio présentait six fiches, soit trois fiches par attitude: une pour chaque volet étudié.

L'horaire proposé était le suivant: les deux premiers cours ont été consacrés aux fiches traitant du volet cognitif³, les deux cours suivants ont porté sur le volet affectif et les deux derniers, sur le volet comportemental. Comme il s'agissait d'un projet «pilote», la participation aux ateliers portfolio a été laissée à la discrétion de l'étudiant. Aucune pondération n'a été attribuée. L'expérimentation a permis de constater que, pour chacune des attitudes, une fiche regroupant les trois volets aurait été plus efficace. Cette structure aurait permis à l'étudiant de traiter les volets cognitif, affectif et comportemental simultanément.

La plateforme utilisée pour réaliser le portfolio a été Mahara – le module portfolio disponible dans Moodle. Tout comme cette plateforme d'apprentissage, son application Mahara est facile d'utilisation tant pour l'étudiant que pour le professeur.

Dès la présentation du projet, l'enthousiasme des étudiants a été perceptible. Nombreux sont ceux qui saisissaient déjà l'importance de démontrer les attitudes professionnelles en emploi. Plusieurs nouveaux arrivants figuraient parmi les étudiants; il est crucial pour eux de s'adapter au milieu de travail québécois et de savoir ce qui est attendu: «Dans mon pays, il ne faut pas proposer d'idée; avoir de l'initiative est mal vu. On pense que tu veux prendre la place du patron, que tu es meilleur que lui.» Ce commentaire illustre bien la nécessité d'ajuster les perceptions et de présenter les attentes dans le cadre de la formation.

Lors de cette expérimentation, deux éléments se sont avérés essentiels. D'abord, le professeur doit accompagner et soutenir l'étudiant dans sa réflexion. Il doit circuler dans la classe, répondre aux questions et encourager l'introspection en amenant l'apprenant à approfondir sa réflexion. Par exemple, à l'étudiant qui affirme ne pas aimer le travail en équipe, le professeur pourrait demander: Pourquoi? Quelles sont tes expériences passées? Comment as-tu réagi? Que peux-tu faire pour t'améliorer?

Ensuite, un retour en classe favorisant l'échange est souhaitable. Le partage d'expériences, d'idées, de stratégies de maintien de l'attitude ou de moyens d'amélioration crée une boîte à outils dont l'étudiant pourra s'inspirer tout au long de son développement. C'est aussi l'occasion de confirmer certains éléments essentiels comme la définition de l'*attitude*. Elle doit être la même pour tous, celle qui a été adoptée dans le programme. Cela permet à l'étudiant d'être confronté à sa propre perception et ultimement de confirmer ou d'infirmer les idées émises.

► DES CONSTATS PROMETTEURS

Plusieurs données recueillies ont permis d'évaluer les retombées du portfolio développé dans le cadre de ce projet innovant. La collecte de données a été réalisée par l'entremise de divers moyens: observation des étudiants lors de la réalisation de la tâche, retour en plénière après chaque volet terminé, analyse des travaux réalisés par les étudiants dans leur portfolio ainsi qu'un questionnaire de satisfaction soumis aux étudiants en fin de session.

L'évaluation portait principalement sur trois critères spécifiques: le niveau d'engagement face à la tâche, la qualité de l'information inscrite au portfolio et la capacité de métacognition (réflexion et identification de stratégies de maintien ou d'amélioration).

■ Un engagement accru des étudiants

Malgré le caractère formatif de l'activité, les 14 étudiants du groupe ont accepté de participer au projet. L'implication volontaire permet de conclure à un engagement certain de la part des étudiants. Les fiches proposées au portfolio ont été remplies par tous les étudiants avec rigueur, c'est-à-dire qu'ils ont répondu à toutes les questions.

Le questionnaire d'appréciation du portfolio comportait la question suivante: «Si l'on vous proposait d'utiliser le portfolio pendant toute la durée du programme, seriez-vous volontaire pour le faire?» À cela, 92 % des personnes interrogées ont répondu par l'affirmative. Il semble donc que l'importance que revêt le processus de réflexion entourant les attitudes professionnelles en milieu de travail soit comprise et reconnue par les étudiants.

³ Séance 1 : autonomie (30 minutes). Séance 2 : esprit de collaboration (30 minutes).



La qualité de l'information consignée par l'étudiant au portfolio

Le travail réalisé dans le cadre du portfolio était, pour la très grande majorité des étudiants, pertinent et explicite, c'est-à-dire que les réflexions étaient directement en lien avec l'attitude étudiée. Par exemple, les commentaires : « je cherche l'information par moi-même », « j'agis sans supervision », « je peux fonctionner sans encadrement constant » ont été recueillis pour l'attitude *autonomie*.

Quant à l'attitude *esprit de collaboration*, les étudiants l'ont décrite adéquatement. « Je contribue à l'équipe de travail », « j'apporte mes idées et écoute celles des autres », « je travaille à l'atteinte d'un but commun » sont quelques-uns des exemples relevés dans les portfolios.

Bien que les comportements identifiés témoignent de l'attitude étudiée, il est intéressant de constater qu'en général, la fréquence de manifestation des comportements varie selon qu'il s'agisse d'un contexte professionnel ou scolaire. Les conséquences découlant d'un manque d'autonomie au travail sont jugées plus importantes que les conséquences subies en classe. Par exemple, un étudiant admet qu'il devra chercher une information relative aux normes du travail dans Internet lorsqu'il sera en emploi, mais qu'en classe, il choisira de lever la main et de demander l'information au professeur, puisque cela est généralement accepté et même encouragé. Dans ce contexte, la question ne sera pas perçue comme un dérangement ou un manque d'autonomie, mais comme une marque d'intérêt ou de curiosité, ce qui est différent en contexte professionnel.

LA CAPACITÉ DE MÉTACOGNITION

L'étudiant doit, sur le plan cognitif, définir l'attitude (qu'est-ce qu'être autonome?), s'autoévaluer par rapport à celle-ci (suis-je autonome?) et identifier, sur le plan comportemental, si ses actions et ses agissements traduisent l'attitude (mes comportements témoignent-ils de mon autonomie?). Lors de l'analyse de l'attitude *autonomie*, une étudiante identifie une de ses forces : « lors d'une interrogation, je cherche par moi-même l'information dans Internet ou dans mes manuels scolaires ». Elle identifie également une lacune en lien avec la recherche d'information : « je ne suis pas toujours attentive à la crédibilité des sources consultées sur Internet ». En ce sens, elle reconnaît des comportements traduisant son autonomie et identifie des lacunes qui, une fois corrigées, pourront assurer le développement de l'attitude professionnelle. Comme piste d'amélioration, l'étudiante mentionne : « je dois valider si le

site consulté est une source sûre et crédible ». Cet exemple démontre bien la réflexion encouragée par le portfolio de développement des attitudes professionnelles.

Bien que des forces et des faiblesses aient été inscrites aux portfolios, près de la moitié des étudiants ont cependant négligé d'identifier des stratégies de maintien de l'attitude ou des moyens d'amélioration. L'atteinte du critère *capacité de métacognition* s'avère donc partielle. Deux solutions sont proposées afin de contrer cette difficulté. D'abord, assurer un accompagnement soutenu auprès de l'étudiant puis offrir une rétroaction fréquente. La création d'une « boîte à outils » pourrait également pallier cette lacune en proposant des pistes d'amélioration. Le **tableau 4** en est un exemple.

TABLEAU 4	EXEMPLE DE « BOÎTE À OUTILS » : ATTITUDE AUTONOMIE
RECHERCHE	<p>Avant d'avoir recours à une aide extérieure, je me pose la question suivante : où pourrais-je trouver cette information ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette information se trouve-t-elle dans des notes de cours ? • Ai-je à ma disposition un manuel qui peut répondre à ma question ? • Puis-je consulter un site Internet ?
SOURCES	<p>Lorsque je consulte une source extérieure, je valide la fiabilité de l'information :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Je valide que la source est fiable (site officiel). • Je valide que l'information provient du Québec (données fiscales). • Je valide la date à laquelle l'information a été publiée (à jour).

Les réactions des étudiants face au portfolio d'apprentissage ont été positives. « Suis-je autonome ? Je ne m'étais jamais posé la question. J'ai toujours cru que oui, mais je réalise que j'ai quelques lacunes. » « Je n'aime pas vraiment travailler en équipe et jamais auparavant je ne m'étais interrogé à savoir ce que je pouvais faire pour changer cela. » « Le portfolio devrait faire partie de tous les cours ; on serait plus compétents à la fin du programme. »



Au regard de ces commentaires, il est clair que le portfolio a suscité de nombreux questionnements et de multiples réflexions menant à une prise de conscience de l'importance des attitudes identifiées au programme. Par exemple, une étudiante note que, pour être autonome et travailler avec un minimum d'encadrement, elle se doit d'être organisée et de bien gérer son temps. En ce sens, elle réalise l'importance du sens de l'organisation et de la gestion des priorités, deux autres attitudes identifiées comme essentielles au programme d'études.

Il est intéressant de constater que tels les contenus de cours, les attitudes professionnelles ne doivent pas être découpées en de micro-objectifs isolés, peu significatifs, mais bien être porteurs de sens pour l'étudiant et être développées à l'aide de situations authentiques s'inspirant du réel en mobilisant d'autres savoir-être. Les mises en situation proposées ont permis aux étudiants de se remettre en question dans le cadre de cas réels et significatifs dans le développement de leur profil professionnel.

CONCLUSION

L'objectif de mon projet d'innovation était de soutenir le développement des attitudes professionnelles en proposant l'utilisation du portfolio d'apprentissage. L'expérimentation a permis de mener ce projet dans un contexte réel de pratique. Les résultats sont concluants et confirment que cet outil soutient les étudiants dans le développement de leurs savoir-être en les orientant dans un processus réflexif profond.

Le portfolio numérique représente à la fois un outil simple, facile d'utilisation et apprécié des étudiants. Il favorise l'implication et l'engagement de chaque étudiant dans son processus d'apprentissage. Il l'accompagne tout au long de sa réflexion axée sur ses perceptions, ses sentiments et ses comportements, des questionnements essentiels pour assurer une progression.

Afin que l'étudiant développe de façon optimale ses attitudes, il est souhaitable d'encourager l'utilisation du portfolio tout au long du programme. Celui-ci pourrait alors prendre la forme d'un journal de bord personnel qui serait complémentaire à la formation technique reçue.

L'importance d'acquérir des attitudes professionnelles n'est plus en doute. Les étudiants doivent, parallèlement au travail sur leurs compétences techniques et intellectuelles, développer leur profil professionnel s'ils veulent répondre aux exigences du marché du travail. ♦

REFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- GRISÉ, S. et D. TROTTIER. *L'enseignement des attitudes. Guide de formation pour les programmes développés selon l'approche par compétences* [s. l.], Regroupement des collèges Performa, XVI, 1997.
- GRISÉ, S. et D. TROTTIER. *L'évaluation des attitudes. Guide de formation pour les programmes développés selon l'approche par compétences* [s. l.], Regroupement des collèges Performa, XVI, 2002.
- LAFORGE, É. et C. GAUVIN. *Les habiletés de savoir-être, Module travail social*, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, 2006.
- LASNIER, F. *Réussir la formation par compétences*, Montréal, Guérin, 2000.
- LOIOLA, F. «Enseigner aujourd'hui dans une université en transformation», *L'autre forum*, vol. 14, n° 2, 2010, p. 30-33.
- LUSSIER, S. *L'accompagnement du personnel enseignant au regard de l'enseignement et l'évaluation des attitudes au collégial, essai de maîtrise en éducation*, Université de Sherbrooke, Québec, 2012.
- PAULSON, F.L., P.R. PAULSON et C.A. MEYER. «What makes a portfolio a portfolio?», *Educational Leadership*, vol. 48, n° 5, 1991, p. 60-63.
- SCALLON, G. «L'évaluation des compétences et l'importance du jugement», *Pédagogie collégiale*, vol. 18, n° 1, 2004, p. 14-26 [aqpc.qc.ca/sites/default/files/revue/Scallon_18_1.pdf].
- SCALLON, G. *Le portfolio ou dossier d'apprentissage. Guide abrégé*, 3^e version, 2003.
- SIMON, M. et R. FORGETTE-GIROUX. «Vers une utilisation rationnelle du dossier d'apprentissage», *Mesure et évaluation en éducation*, vol. 16, nos 3 et 4, 1994, p. 27-40.
- TARDIF, J. *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*. Montréal, Chenelière Éducation, 2006.

Titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'une maîtrise en enseignement collégial, Sylvie GERVAIS travaille dans le réseau collégial depuis plus de 10 ans. Cette enseignante en administration à la formation continue au Cégep Gérald-Godin est également coordonnatrice et superviseure pour les stages de fin d'études. Très active en reconnaissance des acquis et des compétences, elle agit en tant qu'experte de contenu et conceptrice pédagogique. Elle a aussi participé au développement de plusieurs formations en entreprise.

s.gervais@cgodin.qc.ca

Myriam Légaré
Enseignante



MERCI! d'être là au quotidien pour nous et nos familles

AVANTAGES PENSÉS POUR LES EMPLOYÉS DES SERVICES DE L'ÉDUCATION

Rabais exclusif sur chaque assurance auto, habitation ou véhicule de loisirs parce que vous êtes membre de l'AQPC

450 \$ d'économie moyenne¹ pour nos clients des services publics qui regroupent leurs assurances

Programme de fidélité MERCI: dès que vous devenez client, profitez de privilèges qui s'accumulent au fil des années!

Obtenez une soumission!

1 855 441-6016

lacapitale.com/aqpc

La Capitale 
Assurance et services financiers

La Capitale Assurance et services financiers désigne La Capitale assurances générales inc. en sa qualité d'assureur et d'agence en assurance de dommages. En tout temps, seul le contrat d'assurance précise les clauses et modalités relatives à nos protections. Certaines conditions et exclusions s'appliquent. 1. Sondage SOM mené en juin 2017, auprès d'employés ou de retraités des services publics clients de La Capitale et ayant regroupé au moins deux produits d'assurance auto, habitation ou véhicules de loisirs. Économie moyenne calculée à partir des montants déclarés par 96 répondants ayant réalisé une économie.



L'AQPC VOUS PRÉSENTE QUELQUES-UNES DE SES PUBLICATIONS PÉDAGOGIQUES

Alliant théorie et pratique, les livres publiés par l'AQPC sont essentiels dans la bibliothèque des personnes travaillant en enseignement supérieur.



SE FORMER À LA PÉDAGOGIE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR*

Collectif sous la direction de Louise MÉNARD et Lise ST-PIERRE

Cet ouvrage porte sur tous les aspects à maîtriser pour exceller en enseignement supérieur. Il s'adresse aux professeurs d'expérience comme à ceux qui commencent leur carrière. Il sert de manuel de référence dans le cadre de programmes de formation en enseignement supérieur.

* Titre aussi disponible en anglais



ENSEIGNER ET PARTICIPER AU CHANGEMENT. LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU COLLÉGIAL

Collectif sous la direction de Véronique BISAILLON et France LEVESQUE

Résolument ancré dans l'enseignement supérieur et en particulier dans l'ordre d'enseignement collégial, ce livre est tourné vers l'action dans ce milieu. Il vous suggère entre autres une démarche pratique en vue d'intégrer le développement durable dans une séance, dans un cours, dans un projet ou à l'échelle d'un programme d'études, en fonction de vos visées.



L'IMPÉRATIF DIDACTIQUE, AU CŒUR DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL

Collectif sous la direction de Nicole BIZIER

Cet ouvrage propose aux professeurs de réfléchir à leur pratique, de la construire ou de la consolider au moyen d'une démarche structurée autour d'un questionnement didactique qui fait appel aux différentes dimensions de l'acte d'enseigner, du choix des contenus jusqu'au choix des stratégies pour évaluer et faire apprendre.



LA SITUATION AUTHENTIQUE: DE LA CONCEPTION À L'ÉVALUATION*

Anne-Marie DUVAL et Mélanie PAGÉ

Cet ouvrage rassemble un cadre théorique, des outils et des conseils pratiques qui permettent aux enseignants de toutes les disciplines de s'approprier la formule pédagogique qu'est la situation authentique.

* Titre aussi disponible en anglais

LES MEMBRES INDIVIDUELS DE L'AQPC OBTIENNENT UN RABAIS DE 30 % sur tous les livres publiés par l'Association et commandés directement auprès d'elle.

Pour commander un livre en français ou en anglais, consultez le site internet de l'AQPC

ou communiquez avec nous au info@aqpc.qc.ca | 514 328-3805

ou encore, visitez notre distributeur, Chenelière Éducation: [cheneliere.ca].

AQPC.QC.CA