

Actes du 16^e colloque de l'AQPC



MOI, J'ENSEIGNE AU COLLÉGIAL...
LE CONTEXTE ACTUEL ET SES EXIGENCES

6A21 (7A67)

**Le profil du diplômé :
un instrument pédagogique**

Pierre Desjardins, Jacques Rioux
Conseillers pédagogiques
Collège de Trois-Rivières



Association québécoise
de pédagogie collégiale

LE PROFIL DU DIPLÔMÉ : UN INSTRUMENT PÉDAGOGIQUE

Pierre Desjardins
Jacques Rioux
Conseillers pédagogiques
Collège de Trois-Rivières

L'atelier que nous vous présentons a pour objectif de répondre, de la manière la plus simple possible, aux questions suivantes:

- qu'est-ce qu'un profil?
- pourquoi faire un profil?
- comment faire un profil?
- quoi faire avec un profil?

Notons toutefois qu'il n'est pas question pour nous de prétendre que les réponses que nous avons trouvées sont les seules possibles. Bien au contraire. La manière dont nous faisons des profils au Cégep de Trois-Rivières s'explique par les besoins que nous avons identifiés et auxquels nous avons voulu donner satisfaction. D'ailleurs, nous sommes trop redevables à des personnes oeuvrant dans le réseau pour passer sous silence l'indispensable contribution qu'elles ont apportées à notre réflexion et prétendre avoir fait oeuvre d'originalité¹. Par ailleurs, contrairement à ce qui se passe présentement un peu partout dans le réseau où la réflexion sur les profils est commandée par les exigences de l'épreuve-synthèse de programme, nous confessons nous être intéressés à l'élaboration de profil dans la foulée de notre projet éducatif. Pour faire une histoire courte, disons que ce projet a mis en valeur un certain nombre d'orientations et d'objectifs de formation fondamentale dont l'approche programme semblait le meilleur moyen pour les réaliser. Or, règle générale, que l'on parle de cours définis par objectifs ou de cours formulés par compétences, il n'existe aucun outil qui permette à une équipe d'enseignant, désirant se doter d'objectifs de formation communs, de travailler en concertation à la cohérence des différents cours à l'intérieur d'une discipline (ex. la discipline maîtresse d'un programme de formation) ou de travailler sur la cohérence de la formation entre les différentes disciplines d'un même programme. Ainsi, le profil du diplômé constitue pour nous l'instrument privilégié à l'amorce d'un travail qui, à long terme, permettra de recentrer la formation sur *l'essentiel*.

Lorsque nous parlons de l'essentiel, il est bien sûr question, vous l'aurez deviné, des principaux savoirs, savoir-faire et savoir-être d'une part, des habiletés et méthodes d'autre part. En fait, on doit postuler l'existence pour tous les programmes du collégial de deux grands champs de formation: le *champ disciplinaire* et le *champ transdisciplinaire*. Le premier réfère à la formation à donner par la ou les disciplines maîtresses qui rend l'étudiant apte à exercer une activité dans un domaine professionnel ou un champ

du savoir; il a trait aux contenus (savoirs), aux habiletés (savoir-faire) et aux attitudes (savoir-être) à maîtriser pour être reconnu compétent au plan professionnel et/ou technique. Le second champ renvoie plus spécifiquement à la formation fondamentale; il est donc transdisciplinaire, la formation donnée ici n'appartenant pas en propre à une discipline ou une autre mais pouvant être donnée par une ou plusieurs disciplines selon les objets de formation. On pense ici aux habiletés intellectuelles, personnelles et interpersonnelles, administratives, méthodologiques ou de communication qui, toutes générales qu'elles soient, ne peuvent être enseignées dans l'abstrait mais doivent être contextualisées dans une discipline pour permettre leur intégration et être décontextualisées dans d'autres disciplines pour qu'on soit assuré de leur transfert. Par définition, ce sont des habiletés dont la caractéristique est leur transférabilité à la condition d'être explicitement objet d'apprentissage dans une ou plusieurs disciplines quand la situation le permet.

C'est cela qu'il s'agit de faire ressortir. Or, le profil présente le défi d'équilibrer la formation entre, d'un côté, la transmission des connaissances (contenus) et, de l'autre côté, le développement des habiletés. Il faut donc que les enseignants soient bien conscients des conséquences que cela pourra avoir sur leurs stratégies pédagogiques et sur leurs modes d'évaluation. Faire place à l'apprentissage en classe des étudiants, axer son enseignement sur, par exemple, la résolution de problèmes par les étudiants, cela implique du temps. Pour y arriver, il faut repenser, resserrer les sacro-saints contenus. Enfin, il ne faut retenir dans le profil que ce qui peut être objet de planification, d'enseignement et d'évaluation! En effet, la tentation est grande en concevant un profil d'y verser des intentions nobles et généreuses mais irréalistes ou irréalisables. Il faut éviter les pétitions de principe, les formules grandiloquantes sorties tout droit des monographies...

Avec ces quelques idées bien en tête, on peut aborder la conception d'un profil d'un point de vue méthodologique.

1. Déterminer les éléments de formation appartenant au champ disciplinaire

Objectif

À partir d'une analyse «maison»² de la situation de travail propre à un domaine de formation, on commence par lister les savoirs, savoir-faire et savoir-être essentiels³ fondamentaux⁴ nécessaires à un diplômé afin qu'il puisse

rencontrer les exigences du travail (si on travaille avec un programme du secteur général, on partira des concepts clés de la ou des disciplines).

Activités

Plusieurs options s'offrent à nous selon le programme avec lequel nous travaillons: il peut suffire de partir des tâches de travail pour effectuer la déduction des savoirs, savoir-faire et savoir-être; parfois, il sera nécessaire de distinguer les secteurs d'activités avant d'en arriver à cette étape; parfois même, il sera très utile de s'attarder aux résultats attendus en milieu de travail; ou encore, de dégager un processus d'intervention lié à la situation d'emploi, dans ce cas, la trilogie des savoirs s'articule autour des étapes du processus⁵. Généralement, la réflexion est faite en petit groupe de travail, la dynamique étant établie, le groupe apporte les nuances nécessaires, corrige le tir et ainsi de suite. Nous faisons en sorte d'éviter de reproduire les plans de cours en rappelant aux enseignants que les idées formulées doivent être suffisamment explicites pour être comprises, sans pour autant tomber dans le très pointu alors qu'une idée plus générale aurait suffi. Enfin, à cette étape, nous n'insistons pas trop sur les attitudes à développer chez les étudiants; nous les notons et y revenons à la toute fin de manière à ne garder que ce qui peut faire l'objet d'une formation et d'une évaluation.

(Note: L'avantage que présente ce travail est de centrer les éducateurs sur ce qui est important de savoir et d'être pour reconnaître la compétence de l'étudiant dans un domaine d'activités ou un champ de savoir. Le profil devient alors vraiment un outil pour la planification des cours. Certains profils vont jusqu'à définir les attitudes retenues afin d'éviter diverses interprétations.)

2. Déterminer les éléments de formation appartenant au champ transdisciplinaire

Objectif

Expliciter sous forme de réseaux de concepts des processus conduisant à la maîtrise par les étudiants de telle ou telle habileté.

Activités

Une liste des habiletés les plus souvent requises dans les programmes d'études est établie et présentée au groupe de travail sur le profil. Bien sûr, certaines habiletés pourraient être classées autrement: par exemple, la résolution de problèmes peut être considérée comme une habileté intellectuelle mais aussi comme une méthode disciplinaire, selon son utilisation. On doit ici faire preuve de jugement!

Quand la liste est arrêtée, le travail consiste à étudier chaque habileté retenue à partir de modèles — des processus — préparés à l'avance. Ces modèles ont été conçus

pour faciliter le travail. S'ils permettent de ne pas avoir à réinventer la roue, ils n'ont tout de même pas été conçus pour faire l'économie de la réflexion. Ces modèles doivent être *contextualisés* en rapport avec le programme. Plaît-il? Voilà un bien gros mot! Il faut comprendre qu'une habileté n'existe pas par elle-même. C'est toujours dans un certain contexte qu'elle se développe et qu'elle se manifeste. Enfin, il est nécessaire — ce travail étant fait — d'expliquer ce que la maîtrise de telle ou telle habileté permettra aux étudiants de faire; cela permet d'insérer l'habileté dans l'ensemble de la formation et de montrer à quoi elle doit servir.

(Note: C'est une chose de dire que nous voulons que nos étudiants aient du leadership, qu'ils sachent gérer leur temps ou qu'ils soient capables d'analyse, de synthèse, de jugement, d'esprit critique, ou qu'ils sachent travailler en équipe, qu'ils aient le sens de l'organisation et *tutti quanti*! Le dire, le souhaiter est une chose, travailler à développer ces habiletés en est une autre! Le profil ne doit pas se contenter d'émettre des vœux pieux et croire que, par miracle, ces habiletés apparaîtront comme par enchantement chez nos étudiants! On retient une habileté comme devant être développée dans le cadre de la formation dispensée dans un programme parce qu'on la trouve importante et qu'on consacrerait du temps à son acquisition par les étudiants. Le hic c'est qu'il y a des habiletés incontournables au niveau collégial: l'esprit d'analyse, de jugement, de synthèse, la capacité de communiquer oralement ou par écrit, etc. Les mentionner dans un profil sans accepter d'y consacrer du temps pose tout un problème aux éducateurs!)

Principalement, une habileté doit être retenue parce qu'elle:

- 1) est jugée essentielle;
- 2) est jugée comme n'étant pas acquise ou complètement acquise au niveau collégial;
- 3) peut faire l'objet d'un enseignement explicite⁶.

3. Déterminer les savoir-être et les classer à partir de la taxonomie de Krathwohl

Objectif

Rappelez-vous qu'à l'étape d'élaboration du champ disciplinaire il était question, entre autre, d'identifier les savoir-être (attitudes) privilégiés. La présente étape consiste à retenir les attitudes essentielles en les formulant selon des objectifs taxonomiques..

Activités

Au cours des étapes précédentes, l'équipe de travail aura ici et là fait allusion à une ou plusieurs attitudes jugées importantes dans un domaine d'activités ou un champ de savoir. Plusieurs choses auront été dites qui finalement se retrouvent dans le processus d'acquisition d'une habileté quelconque — pas forcément mais fort probablement! D'autres auront été laissées en plan; il s'agit maintenant

d'y revenir et de systématiser l'information colligée. Dans un premier temps, le conseiller pédagogique verra à s'assurer que les attitudes retenues sont vraiment importantes pour:

- a) *le programme*, c'est-à-dire que leur acquisition par les étudiants est nécessaire pour la reconnaissance professionnelle des compétences vues dans le programme; et
- b) *l'apprentissage*, en effet, certaines attitudes peuvent avoir une incidence sur l'apprentissage des étudiants (par exemple, l'attitude «avoir de la patience et de la persévérance dans les étapes de conception et de mise au point d'un progiciel» est pour le programme *Informatique* garant de la réussite estudiantine et bien au delà!).

Lorsqu'enfin vous avez entre les mains un certain nombre d'attitudes (5 ou 6 maximum), il s'agit maintenant de leur donner une forme, c'est-à-dire de les formuler dans une phrase où soit exprimé un objectif taxonomique. Pour y arriver, on se servira de la taxonomie de Krathwohl. Pourquoi? D'abord disons qu'elle est relativement simple, ce qui est un avantage non négligeable. Deuxièmement, cette taxonomie permet de classer les attitudes selon leur niveau de complexité et de faire voir aux enseignants l'investissement en temps et en énergie qu'ils devront consentir pour faire acquérir à leurs étudiants telle ou telle attitude. Troisièmement, cela permet aussi de voir les implications au niveau de l'évaluation qu'entraîne l'enseignement d'une attitude. En effet, c'est une chose de vérifier si un individu est conscient de quelque chose, une autre de s'assurer qu'il adopte tel ou tel comportement qui découle d'une attitude...

(*Note*: Il ne sert à rien, sauf pour avoir bonne conscience et bien paraître, d'entrer en compétition avec les vertus cardinales! Il en va des attitudes comme des habiletés, elles doivent être objet:

- de **planification**;
- d'**enseignement**;
- et d'**évaluation**.

Un profil de diplômé doit être réaliste; il doit représenter la personne telle qu'elle sera formée au sortir du Collège!)

4. La matrice des responsabilités

Objectif

Étaler sur une matrice les responsabilités disciplinaires, avec en abscisse les éléments retenus de formation et en ordonnée les cours de la grille.

Activités

Il s'agit maintenant que les enseignants s'entendent sur les responsabilités de chacun quant au travail à faire concer-

nant chaque item du profil. Prenons comme exemple un élément d'un profil quelconque réalisé au Cégep de Trois-Rivières, soit «le travail en équipe». Il faut qu'un cours prenne la responsabilité d'initier les étudiants au travail en équipe (on parlera alors d'un «enseignement de type déclaratif», soit montrer et expliquer aux étudiants le processus du travail en équipe retenu dans le profil); ailleurs on parlera d'un «enseignement de type application», c'est-à-dire que dans tel cours on fera faire aux étudiants du travail en équipe en ayant comme exigences les étapes du processus présenté dans le profil; on pourra également parler d'un «enseignement de type transfert» s'il s'agit dans un autre cours, à une session ultérieure, de développer cette habileté chez les étudiants dans un contexte plus large ou plus libre; enfin, on parlera d'un «enseignement de type renforcement», s'il s'agit de revenir sur les procédures du travail en équipe pour s'assurer que les étudiants ont bien intégré le processus à suivre.

Il faut donc coder ces différents types d'intervention et placer les codes retenus dans la matrice en faisant preuve de jugement. Tout ne peut pas se faire en même temps; de plus, il y a des cours ou des disciplines qui sont plus aptes que d'autres à développer certaines habiletés. Bref, il ne s'agit pas de «remplir» les cases de la matrice...

(*Note*: La tentation est grande pour les disciplines maîtresses des programmes de formation de laisser aux cours de formation générale les responsabilités concernant la formation fondamentale. Il faut leur faire comprendre que tout ce qui concerne la formation fondamentale a d'autant plus de chance d'être compris par les étudiants comme étant une formation qui fait partie de leur programme que celle-ci sera renforcée par les enseignants de leur concentration. Le développement des habiletés, des attitudes doit être une préoccupation de tous et chacun; la maîtrise de ces habiletés, de ces attitudes ne peut être acquise par les étudiants que si toutes les disciplines, selon leur génie propre, travaillent dans le même sens. Pour ne prendre qu'un seul exemple, il est illusoire de croire qu'on peut développer la communication écrite chez nos étudiants seulement dans leurs cours de littérature! La démonstration est maintenant faite: cette vision compartimentée de la formation est un cul-de-sac.)

5. Et après...

Rappelons brièvement un objectif que nous nous sommes fixés dès le départ, soit celui de fabriquer un profil de diplômé afin de permettre à un programme de partager une vision commune de la formation à donner aux étudiants. Une des conséquences de cet objectif est que le profil est l'occasion de décrire non pas la formation telle qu'elle est dispensée présentement mais *telle qu'elle devrait être donnée à l'avenir*, donc le profil n'est pas la panacée pour travailler dès maintenant à l'élaboration de l'épreuve synthèse de programme. Certes le profil reste une banque d'information utile à la condition de se poser les trois questions suivantes:

- quelles sont les compétences essentielles à maîtriser?
- quelles sont les compétences effectivement développées dans le programme?
- quelles sont les compétences qui sont maîtrisées par les étudiants?

On comprendra qu'il est hasardeux d'écrire un profil afin d'élaborer une ÉSP car le risque de confondre ce qui est à faire avec ce qui est fait est très grand, au détriment des étudiants!

Pour terminer, un profil de diplômé c'est d'abord ...un document. Oui mais un document qui ne doit pas rester sur une tablette! S'il est bien fait, s'il traduit un consensus le plus large possible au sein de l'équipe programme, il faut voir à sa mise en oeuvre. Ici la matrice des responsabilités est, probablement, la partie la plus importante. Elle confie des responsabilités, c'est-à-dire des devoirs. Elle convie les partenaires à poser des actes pédagogiques qui auront une incidence en aval de la formation. On ne saurait trop recommander de procéder à la mise en oeuvre d'un profil en y allant session après session, quitte à revoir, à la lumière de l'expérience, les décisions prises et traduites dans la matrice, à les modifier ou à les reconduire selon les résultats obtenus.

Notes:

1. On salue ici M. Claude Gagnon du Cégep de l'Amiante, M. Michel Poirier du Cégep de Baie-Comeau, de même que Mme Sophie Dorais, consultante et auteure du dossier souche : *Pour l'animation et le perfectionnement dans une perspective d'approche-programme*, PERFORMA, 1992.
2. ...certains programmes, la plupart disons-le, n'ont pas encore fait l'objet d'une A.S.T. donc les enseignants peuvent évoquer, à même leur expérience, les attentes du milieu.
3. ...qui ne peuvent pas ne pas être acquis, maîtrisés.
4. ...qui constituent les fondements de la discipline, quelles que soient les révisions à venir.
5. Lorsque dans un profil le champ disciplinaire comprend un processus d'intervention avec lequel nous articulons les savoirs, savoir-faire et savoir-être, il s'est avéré opportun d'ajouter une partie qui précise les contenus disciplinaires privilégiés.
6. Enseigner explicitement signifie que si on réclame que nos étudiants sachent travailler en équipe, il faut au préalable qu'on leur ait expliqué ce qu'était le travail en équipe, pourquoi il est nécessaire qu'au collège, dans le cadre de leurs activités d'apprentissage, ou plus tard en milieu de travail cette habileté soit maîtrisée.