



PROFIL DE COMPÉTENCES DE L'ENSEIGNANT DE NIVEAU UNIVERSITAIRE

Nancy Brassard, D.BA, MA.ed.MEV
Professeure agrégée

© Mars 2016, Nancy Brassard

Remerciements

J'aimerais tout d'abord remercier l'ensemble des personnes ayant contribué à la réalisation de ce Profil de compétences. Un merci particulier à mesdames Line Cormier et Lucie Charbonneau pour m'avoir appuyée dans la validation et le lancement du présent Profil. J'aimerais également remercier les membres du Groupe d'intervention et d'innovation pédagogique pour m'avoir fourni de précieux conseils, et ce, tout au long de ce parcours. En particulier :

Josianne Basque, Télusq

Claude Boucher, UQAT

Annie Brisson, UQAR

Jean Brousseau, UQAR

Lucie Charbonneau

Réjeanne Côté, UQAC

Sylvie Doré, ÉTS

Éric Francoeur, ÉTS

Alain Huot, UQAR

Céline Leblanc, UQTR

Daniel Maltais, ENAP

Daniel Oliva, ÉTS

Nicole Robert, UQAT

Louise Sauvé, Télusq

Annie Savoie, ENAP

Jacinthe Tardif, UQAR

Cathy Vézina, UQAT

Merci pour votre générosité et pour votre apport considérable dans la réalisation de la version 2012 de ce Profil.

Je ne pourrais passer sous silence la collaboration de mes collègues de l'ENAP qui ont pris part à la consultation ainsi qu'aux gens du Service des communications qui ont su traduire mes idées de manière impeccable.

Enfin, merci à tous ceux et celles ayant fournis des commentaires pertinents en vue d'enrichir la présente version (2016), particulièrement à monsieur Vivien Djieuga qui, avec ses idées et son expertise dans le domaine, a contribué de manière remarquable à ce projet.

Un outil attendu

Une tendance actuelle amène la fonction publique à se transformer selon la gestion des compétences. En tant que travailleur de l'administration publique, l'enseignant de niveau universitaire pourrait être visé par cette mouvance.

Par ailleurs, la volonté de valoriser l'enseignement s'accroît de plus en plus et cette volonté est particulièrement présente dans les discours des hauts dirigeants des instances universitaires. Par conséquent, cette valorisation entraîne le maintien de standards de qualité de l'enseignement de plus en plus élevés.

Mais comment définir l'enseignant en matière d'identité professionnelle et de compétences à développer? Comment déterminer les compétences requises pour le juger comme étant un enseignant de niveau universitaire de valeur ? Dans la grande majorité des institutions universitaires, outre la convention collective, il n'existe aucune description d'emploi, aucune description de tâches ni de profil de compétences précisant les indicateurs à partir desquels un enseignant de niveau universitaire devrait être évalué ou encore guidé dans le développement de ses compétences.

C'est dans cette optique que le Profil de compétences de l'enseignant de niveau universitaire a été développé dans le cadre de travaux en gestion de l'éducation. Outil grandement attendu par les milieux universitaires, il vise non seulement les professeurs, mais l'ensemble des enseignants de niveau universitaire.

Nous parlons ici d'une personne qui dispense de l'enseignement à des étudiants de différents niveaux, de diverses provenances ainsi que de diverses cultures. Ce profil caractérise une personne qui enseigne ou qui détient la responsabilité de dispenser une charge de cours, que ce soit dans le cadre d'un mandat de professeur, de chargé de cours, de maître d'enseignement ou de toute autre appellation, dans une institution universitaire reconnue, et ce, à des étudiants de premier cycle ou de cycles supérieurs.

Une version révisée

Cette révision s'inscrit dans une perspective d'amélioration continue et de préservation de la qualité de l'outil. Dans le processus d'amélioration du Profil de compétences de l'enseignant de niveau universitaire, il a semblé judicieux de procéder à une actualisation de l'outil, notamment dans certains aspects comme les définitions ou la reformulation des comportements afin qu'ils puissent être compris et adoptés sans exigences particulières. Par la même occasion, il a été jugé important de rédiger le questionnaire d'évaluation en découlant et d'en produire un document à part intitulé « Développement des compétences de l'enseignant de niveau universitaire : Outil d'auto-évaluation et de diagnostic professionnel » (Brassard, 2016).

Bonne lecture et bonne pratique!

Qu'entend-t-on par le concept de « personne compétente » ?

Une personne est dite compétente lorsqu'elle démontre un savoir agir constitué à la fois de ressources internes et externes qui, mobilisées et combinées d'une manière propre et unique en vue de faire face à un contexte ou une situation donnée. Ce savoir agir n'est jamais achevé suggérant ainsi la possibilité de développement et d'évolution des compétences qui le composent (Adaptée de Brassard, 2015 ; Foucher, 2010 et de Tardif, 2006).

D'un profil de compétences?

Notons que nous considérons que les concepts de « Référentiel de compétences » et « Profil de compétences » sont synonymes. Nous avons opté pour le terme Profil puisqu'il s'avère plus couramment utilisé, surtout dans la fonction publique. Le Profil de compétences prend nombre d'utilités. Son but premier est de servir de référence, de guide, afin de permettre aux individus à qui il s'adresse de structurer leur développement professionnel. Il constitue une plateforme mobilisante jouant un rôle sur le plan stratégique, opérationnel, fonctionnel et motivationnel (Foucher, 2010). De plus, le profil de compétences contribue à mieux guider les activités de gestion des ressources humaines telles que : le recrutement, l'accueil et l'intégration, la formation, l'évaluation, etc. Enfin, le Profil de compétences permet également de répondre à certains besoins de l'individu cible. Entre autres, il répond au besoin d'information, d'expression, de progression et de reconnaissance (Labruffe, 2005).

Appellation d'emploi : Enseignant de niveau universitaire

On entend par « Enseignant de niveau universitaire » une personne spécialisée ou détentrice d'une solide expertise dans un domaine spécifique et qui enseigne dans un cadre universitaire à des étudiants de premier cycle ou de cycles supérieurs. Enseigner consiste à 1) fixer des objectifs de développement de compétences et de développement professionnel en tenant compte de la situation de départ des étudiants, 2) développer et mettre en œuvre des stratégies didactiques appropriées, 3) évaluer l'atteinte des objectifs, et finalement 4) prendre les décisions qui s'imposent.

Cette appellation désigne :

- les professeures et professeurs dans l'accomplissement de leur fonction au volet « enseignement »;
- les chargées et chargés de cours;
- les maîtres d'enseignement;
- toute autre appellation qui désigne une personne qui dispense une formation dans un cadre universitaire à des étudiants de niveau universitaire (ex. : chargé de travaux pratiques; chargé de laboratoire).

Enseigner à l'université implique :

- de maîtriser et de faire intervenir différentes méthodes pédagogiques afin d'enseigner la matière;
- de se maintenir à jour quant aux nouvelles pratiques dans son domaine d'expertise et dans les domaines connexes s'il y a lieu ;
- d'adapter et de mettre à jour de façon continue son approche, que ce soit sur les plans pédagogique, théorique, conceptuel, technologique, etc. ;
- d'organiser la matière à enseigner et préparer les cours;
- de planifier les séquences d'enseignement et d'évaluations;
- de communiquer les objectifs et en mesurer l'atteinte;
- d'élaborer et de structurer des activités d'apprentissage et d'évaluation;
- de préparer, administrer et évaluer les apprentissages en fonction de l'atteinte des objectifs de départ;
- d'élaborer les travaux, les travaux pratiques ou les examens;
- de rechercher et de structurer de l'information en vue de former les étudiants sur la matière;
- de gérer les discussions en classe;
- de coordonner ou de diriger les travaux pratiques ou les laboratoires;
- de conseiller et guider les étudiants à travers leurs apprentissages;
- de créer un climat d'échanges propice aux apprentissages;
- de contribuer au développement de l'identité professionnelle chez les étudiants;
- de contribuer au développement de sa propre professionnalité.

Que comprend le profil de compétences?

Il s'agit d'un découpage en éléments que l'on souhaite simples et structurés appartenant au savoir agir. Ce savoir agir consiste en une combinaison, un agencement selon la situation, de savoirs, de savoir-faire, de savoir faire-faire et de savoir-être permettant l'évaluation personnelle et la prise de conscience de ses forces et faiblesses tout en favorisant l'information, l'expression, la motivation et la progression de chacun dans son parcours professionnel (Adapté de Labruffe, 2005).

Éléments composant le savoir agir

Savoirs

Il va de soi que chaque enseignant de niveau universitaire doit maîtriser certaines compétences de nature plutôt technique liées à la connaissance et au savoir, telles des notions théoriques, des concepts fondamentaux de son domaine d'expertise ou d'autres domaines connexes s'il y a lieu.

Savoir-faire

Un enseignant de niveau universitaire doit être en mesure de maîtriser certaines compétences et d'appliquer plusieurs méthodes, techniques, stratégies et moyens lui permettant, d'une part, de planifier, d'organiser, de structurer, de contrôler la matière enseignée et, d'autre part, de transmettre cette dernière dans un contexte et selon des objectifs d'apprentissage.

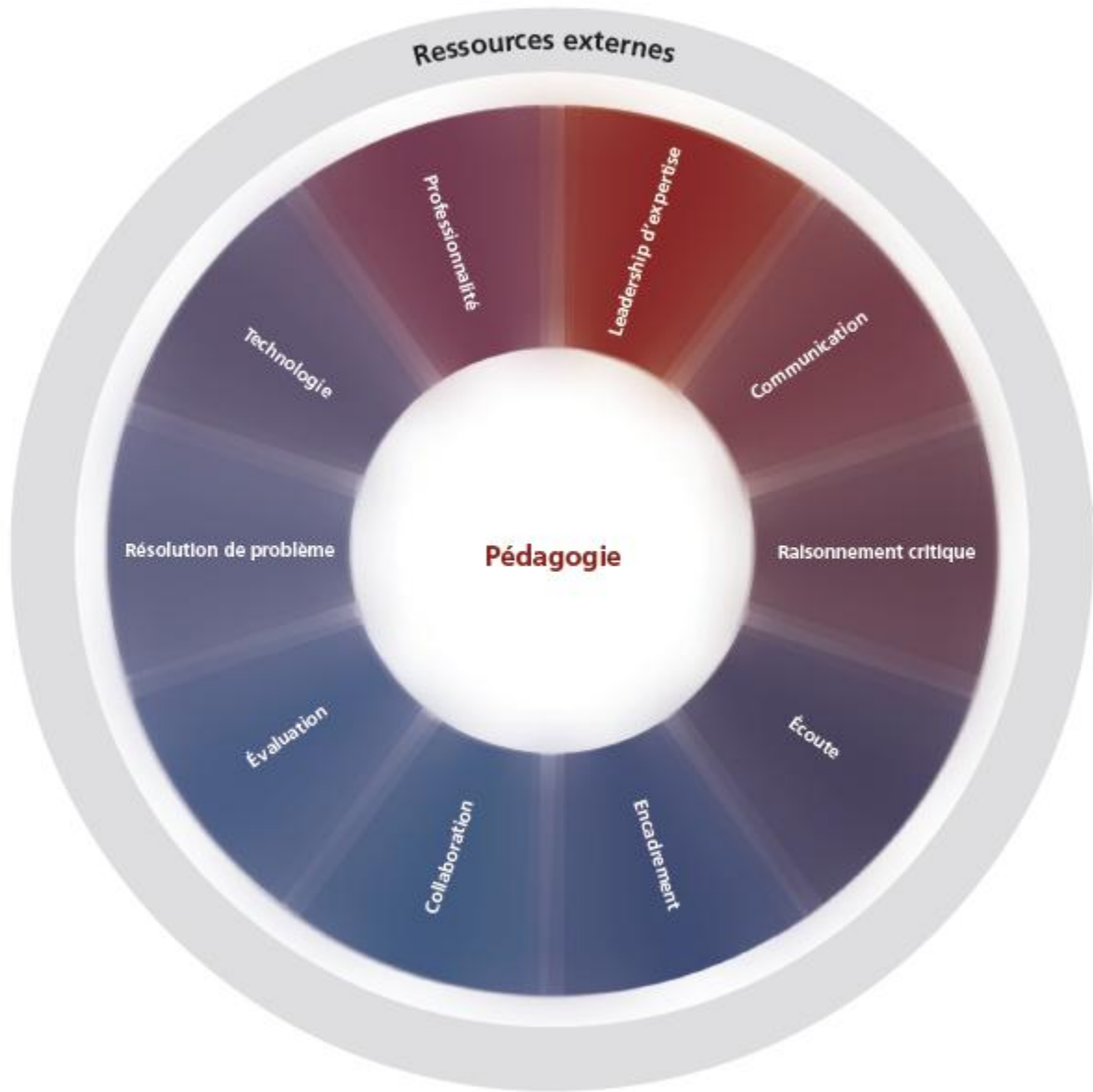
Savoir-faire faire

Un enseignant de niveau universitaire doit maîtriser une gamme de compétences lui permettant d'amener les étudiants à apprendre, à devenir compétents et à transférer leurs compétences dans tout contexte professionnel lorsque requis et au moment opportun.

Savoir-être

Le savoir-être correspond à une capacité de l'individu à s'adapter et à ajuster ses comportements à des situations, à des personnes et à des caractéristiques de l'environnement variées. Évidemment, nombre de savoir-être sont requis pour un enseignant universitaire. Le savoir-être fait référence à deux catégories de compétences, soit les compétences individuelles (dans le sens de compétences distinctives ou caractéristiques) et relationnelles. La première catégorie relève du domaine privé, personnel, et correspond plutôt à une façon d'être, à un savoir-vivre. Sans nous lancer dans un débat à caractère psychologique, on serait à même de penser que les compétences individuelles et les comportements en découlant s'avèrent en quelque sorte, intrinsèques à l'individu puisque leur développement s'effectue dès la petite enfance, et se poursuit tout au cours de la vie. La maîtrise de cette gamme de compétences et de comportements signifie d'« apprendre à être » et de « vivre ensemble » (Gohier, 2006). La mobilisation des ressources relevant du savoir être individuel s'effectue en fonction des qualités morales, des habiletés intellectuelles, des talents et du souci de la collectivité. Ce savoir-être ne doit pas être sujet à l'évaluation par l'organisation, mais plutôt être pris en considération lors de l'embauche, comme c'est le cas avec les compétences techniques. Il est en effet extrêmement difficile, délicat, hasardeux, voire même impossible, pour une entreprise d'exiger d'un individu qu'il développe ce type de savoir advenant le cas où il n'est pas considéré comme étant maîtrisé. Ainsi, dans le présent document, les compétences et comportements reliés seront listés et décrits à l'intérieur de la compétence « Professionnalité », puisque requises pour l'emploi. La deuxième catégorie de compétences et comportements appartenant au savoir-être relève davantage des moyens choisis par l'individu pour interagir et entretenir la relation avec les autres. Ces compétences incluent notamment des comportements reliés au savoir communiquer et au savoir coopérer. Ces éléments d'ordre relationnel du savoir-être doivent faire partie du profil et doivent être sujets à l'évaluation. Ainsi, les comportements relatifs à ceux-ci figurent dans le Profil sous l'égide de certaines compétences comme la communication par exemple.

Roue dynamique des compétences de l'Enseignant de niveau universitaire



LA PÉDAGOGIE

Par définition, le terme désigne l'ensemble des méthodes et pratiques d'enseignement et d'éducation de même que toutes les qualités requises pour transmettre un savoir, un savoir-faire, savoir-faire faire ou un savoir-être. Or, un enseignant de niveau universitaire devrait, pour favoriser l'apprentissage et le développement professionnel des étudiants, connaître les diverses particularités de la pédagogie ainsi qu'un minimum concernant les capacités d'apprentissage des adultes. Cette compétence vise tout autant les méthodes et pratiques d'enseignement que les qualités requises pour transmettre le savoir dans son domaine. On réfère plus spécifiquement à la capacité de traiter l'information, à la communication et à la collaboration, au design pédagogique et à la production de ressources d'apprentissage (Larousse, 2012 ; Le Petit dictionnaire pédagogique, 2012).

La personne compétente en pédagogie est capable de transmettre ses connaissances, de créer un climat d'apprentissage ainsi que de :

1. faire preuve de leadership pédagogique, soit d'enseigner un savoir ou une expérience par des méthodes adaptées à un individu ou à un groupe d'individus;
2. de faire preuve de contrôle pédagogique permettant la planification et l'organisation efficaces du contenu et du matériel pédagogique;
3. de faire preuve de rigueur pédagogique, ce qui suppose que l'enseignant met tout en place pour préserver le caractère d'exactitude, de précision et de régularité des théories, principes, modèles, normes, règles et principes en vigueur.
4. de faire preuve d'ouverture pédagogique suppose également que l'enseignant se montre diligent et reçoit les opinions et raisonnements dans un désir sincère de favoriser la croissance et le perfectionnement des autres en alliant rigueur, souplesse et discernement.

1. Faire preuve de leadership pédagogique implique :

- d'énoncer les objectifs;
- d'expliquer comment faire les travaux;
- de faire des suggestions précises et utiles;
- de structurer la matière en fonction des objectifs à atteindre (clarifier, contrôler) et des niveaux de difficulté;
- de motiver les étudiants, susciter leur intérêt (stimuler, respecter);
- d'apprendre à connaître les étudiants;
- d'informer les étudiants sur toute notion utile et pertinente à l'apprentissage.

2. Faire preuve de contrôle pédagogique implique :

- de réviser la planification et le plan d'évaluation, réajuster au besoin;
- de s'assurer du respect des programmes et du régime pédagogique;
- de s'assurer de l'usage judicieux du matériel didactique;
- d'estimer le temps et les efforts requis à la réalisation des activités et les adapter en conséquence.

3. Faire preuve de rigueur pédagogique implique :

- de donner des instructions, des consignes et directives ponctuelles, détaillées et claires;
- d'appuyer les notions de démonstrations, d'explications, de raisonnement ou d'exemples concrets pertinents;
- d'offrir des ressources, des outils ou des renseignements ou des conseils spécialisés;
- de suivre le progrès;
- de mettre en place des mécanismes qui assurent le progrès vers l'atteinte des objectifs et suggérer des actions correctives si nécessaire;
- de déterminer le besoin de formation ou de développement et met au point du matériel en vue d'y répondre.

4. Faire preuve d'ouverture pédagogique implique :

- de reconnaître la diversité des approches pédagogiques;
- d'adapter ses exigences au contexte d'apprentissage;
- de faire des commentaires constructifs visant les problèmes et les comportements et non les personnes ;
- de croire aux possibilités d'apprendre même dans les cas ou situations difficiles;
- de gérer les erreurs de bonne foi;
- d'organiser pour les autres des activités comprenant la possibilité d'apprendre de leurs erreurs dans un cadre de critique constructive;
- de renforcer les aptitudes courantes et attendues.

Les compétences requises à l'entretien de la compétence pédagogique sont les suivantes :

1. Leadership d'expertise

Avoir une grande connaissance dans un secteur d'activité précis et mobiliser les autres autour d'enjeux et de défis stratégiques. L'enseignant de niveau universitaire compétent doit détenir l'expertise, puis le désir d'élargir et d'utiliser ses connaissances spécialisées et de les partager avec les étudiants. Il fait également preuve de curiosité intellectuelle et démontre une attitude d'éveil et d'intérêt afin d'en connaître davantage. Il s'agit également d'exercer un leadership de continuité, de valeurs, de vision et mobilisateur.

Exemples de comportements :

- identifier un besoin de formation;
- transmettre les connaissances utiles et pertinentes reliées à la matière du cours;
- partager des connaissances supplémentaires;
- répondre aux questions des étudiants;
- aller au-delà de la simple réponse pour ajouter aux connaissances des étudiants;

- tenter d'amener les étudiants à parfaire leurs connaissances;
- tenter d'influencer les étudiants quant à l'amélioration de leur compréhension;
- accepter de répondre à certaines questions plus poussées ou de diriger les étudiants vers des éléments de réponse;
- offrir de son plein gré une aide spécialisée;
- créer des occasions d'aider les étudiants à résoudre leurs problèmes dans ce domaine d'expertise;
- répandre l'usage de nouvelles connaissances ou technologies dans le domaine d'expertise;
- solliciter les commentaires et les conseils;
- être à l'affût des nouveautés dans son domaine d'expertise;
- avoir le souci de maintenir ses connaissances à jour;
- mobiliser les gens autour de valeurs individuelles, sociétales, ou organisationnelles;
- susciter des projets qui captivent et stimulent l'imagination des étudiants;
- amener les étudiants à s'engager dans des actions concrètes dans le respect des objectifs d'apprentissage;
- manifester de l'intérêt pour les réalisations des étudiants.

2. Communication

Avoir une éloquence verbale et écrite, ainsi qu'une souplesse d'ajustement à différentes clientèles. Une personne compétente en arrive à dispenser ses enseignements sans ambiguïté et à faire preuve d'une maîtrise certaine de la langue. Ainsi, elle énonce de manière claire les objectifs et les attentes de la formation et à faire preuve de fermeté lorsque requis.

Exemples de comportements :

- pouvoir se faire entendre et comprendre sans difficultés ;
- déterminer l'objectif du message à transmettre;
- utiliser le langage approprié;
- rédiger avec clarté et précision;
- communiquer les objectifs et la matière;
- clarifier au besoin;
- animer la réflexion pédagogique;
- appliquer les règlements avec justice et équité;
- soutenir les étudiants;
- faire les rappels à l'ordre nécessaires;
- justifier ses exigences;
- distinguer ce qui est obligatoire de ce qui est souhaité.

3. Raisonnement critique

Il s'agit de la capacité d'analyser, de synthétiser et de critiquer une situation en divers éléments, d'en reconnaître les questions importantes ou sous-jacentes et d'en dégager les jugements pertinents à la prise de décision. Cette compétence sous-entend autant une habileté à organiser les choses systématiquement et à comparer les divers aspects d'un problème qu'une capacité de définir les relations de cause à effet en vue de résoudre les problèmes.

Exemples de comportements relatifs à l'analyse :

- établir des relations simples;
- analyser de façon rudimentaire les rapports entre quelques éléments d'un problème ou d'une situation;
- établir certains liens causaux fondamentaux;
- établir des relations multiples.

Exemples de comportements relatifs à la synthèse :

- analyser les rapports entre plusieurs éléments d'un problème ou d'une situation;
- faire des liens au moyen de connaissances théoriques ou d'une forte expérience;
- décomposer les tâches relativement complexes en éléments plus maniables;
- reconnaître des liens causaux plus subtils;
- décomposer des problèmes ou processus multidimensionnels complexes en leurs composantes clés.

Exemples de comportements relatifs à la critique :

- établir des listes d'avantages et d'inconvénients pour ensuite prendre des décisions;
- prévoir les obstacles et penser à l'étape à venir ou à des solutions de rechange;
- questionner de manière régulière les règles et les normes et partager ses idées dans un souci d'amélioration continue ;
- mettre à l'essai des hypothèses ou concepts pour repenser les façons de faire ou de résoudre les problèmes.

4. Écoute

Il s'agit de prendre le temps d'écouter attentivement son interlocuteur, de faire ressortir les éléments essentiels et en valider la compréhension. Cette compétence suppose une volonté et une habileté réelle à écouter de manière active. Une personne compétente est intéressée à entendre ce que les étudiants ont à dire et sait saisir le message émis par ceux-ci.

Exemples de comportements :

- demander des clarifications pour s'assurer de bien comprendre;
- répondre en témoignant du respect du souci de la compréhension mutuelle;
- agir de manière empathique;
- identifier les indices non verbaux;
- saisir la nature de la motivation des étudiants;
- faire preuve de perspicacité pour la formulation de ses réponses à des messages mal exprimés;
- faire ressortir les idées et préoccupations des étudiants;
- prendre les actions appropriées;
- agir comme conseiller ou comme défenseur;
- composer efficacement avec des situations délicates tout en gardant les choses en contexte;
- agir de manière préventive et aller au-devant des problèmes;
- prévoir les comportements ou situations délicates grâce à ses connaissances antérieures.

5. Encadrement

Assumer un rôle de mentor, de guide et de personne-ressource en donnant de l'appui et du soutien aux étudiants. C'est aussi guider, former, communiquer ses connaissances et son expérience aux étudiants en vue de les instruire tout en facilitant leur parcours et en confrontant leurs idées. La personne compétente est également capable de faire preuve d'efficacité, de réalisme, de support et sait encourager les étudiants.

Exemples de comportements :

- définir des procédures explicites et uniformes pour les opérations courantes;
- rappeler les procédures à suivre;
- intervenir rapidement et efficacement face à un problème de fonctionnement;
- s'assurer du support logistique et des exigences administratives;
- limiter les changements de procédures au strict nécessaire;
- consulter les étudiants lors de la mise en place de normes et de procédures;
- laisser un délai raisonnable pour l'exécution des travaux demandés;
- limiter les exigences administratives en les subordonnant à l'efficacité;
- élaborer des outils simples et efficaces;
- tenir compte des limites personnelles de l'étudiant;
- tenir compte de la culture institutionnelle;
- manifester sa disponibilité aux étudiants;
- reconnaître formellement le bon travail et les progrès de l'étudiant;
- faciliter les initiatives des étudiants;
- valoriser le travail d'encadrement.

6. Collaboration

Il s'agit de contribuer de façon positive aux réseaux d'échanges et d'interactions avec les étudiants et avec les divers partenaires intervenant dans le contexte. De plus, il s'agit d'amener les étudiants à collaborer entre eux. Ainsi, la personne compétente démontre une volonté marquée d'allier ses efforts avec ceux des étudiants, collègues ou autres personnes travaillant à un objectif commun, au lieu de travailler en compétition avec les autres et réussit à amener les étudiants à agir dans le même sens.

Exemples de comportements :

- savoir partager l'information;
- appuyer concrètement les décisions du groupe;
- faire sa part de travail de bon gré;
- savoir créer un esprit d'équipe en valorisant les autres;
- donner publiquement le crédit aux étudiants et collaborateurs qui le méritent;
- encourager les étudiants;
- renforcer l'esprit de groupe en demandant l'apport de tous;
- amener les étudiants à jouer un rôle concret au sein du groupe;
- être le catalyseur principal de la dynamique de groupe;
- savoir orchestrer une résolution profitable de problématiques ou de situations conflictuelles;
- gérer les conflits;
- favoriser le mentorat et le coaching;
- susciter le travail d'équipe et la concertation.

7. Évaluation

L'évaluation en tant que telle consiste en la description, la collecte et la transmission d'informations utiles pour porter un jugement décisif en fonction de diverses possibilités. L'évaluation dans un cadre pédagogique permet, d'une part, de déterminer la valeur du produit de l'acte pédagogique et, d'autre part, d'informer sur l'efficacité de l'action pédagogique. L'évaluation suppose la communication de critères, de normes, de standards et d'objectifs amenant l'étudiant à définir les cibles de son développement. Les résultats de l'évaluation déclenchent des processus de régulation, tant chez l'enseignant que chez l'étudiant, en vue de réajuster et de favoriser l'atteinte des cibles visées. On distingue deux types d'évaluation, à savoir : l'évaluation sommative et l'évaluation formative.

Exemples de comportements :

- communiquer les objectifs à atteindre;
- élaborer des activités et des situations permettant l'évaluation;

- mettre en place des critères objectifs qui mesurent les cibles d'évaluation préalablement énoncés aux étudiants;
- transmettre un feed-back favorisant le développement des apprentissages;
- transmettre un feed-back favorisant la préservation de l'estime de soi de l'étudiant;
- prévoir, développer et mettre en place des activités permettant la régulation et le développement des apprentissages.

L'évaluation sommative a principalement pour but de sanctionner (positivement ou négativement) une activité d'apprentissage, en vue de la comptabilisation d'un résultat servant à la prise de décision ou à la certification de la compétence.

Exemples de comportements :

- communiquer le niveau d'atteinte des objectifs souhaités;
- communiquer les normes, critères, standards et exigences à rencontrer;
- ressortir les principales statistiques pertinentes (ex. : sommes et moyennes) afin de qualifier la compétence de l'étudiant.

L'évaluation formative quant à elle est un allié puissant vers l'autonomie, car elle stimule la prise de conscience et l'analyse de ses actions. Elle impose à l'enseignant d'opter pour des comportements d'aide et de facilitation.

Exemples de comportements :

- transmettre un feed-back favorisant l'autonomie et la responsabilisation de l'étudiant;
- transmettre un feed-back favorisant l'autogestion des erreurs et la régulation;
- développer et suggérer des activités de développement des apprentissages.

8. Résolution de problème

Analyser une situation problématique et prendre rapidement une décision concernant les mesures correctives lorsque la situation l'exige et en assumer les conséquences.

Exemples de comportements :

- intervenir en cas de situation problématique;
- aborder un problème dans son ensemble afin d'en déterminer avec précision son origine, les causes et d'identifier les solutions pertinentes;
- permettre aux personnes mises en cause d'exprimer leur point de vue afin de favoriser la prise de décisions justes et équitables;
- dégager l'essentiel d'une situation à partir de plusieurs éléments;
- donner suite aux demandes légitimes;

- proposer des solutions, des expériences et des projets à mettre en œuvre
- agir à la suite d'un comportement inadéquat de la part des étudiants;
- donner une rétroaction à l'étudiant;
- retourner l'information pertinente à la suite d'une prise de décision;
- poser des jugements dans un esprit de justice et d'équité pour tous.

9. Technologie

La compétence technologique réfère au traitement de l'information, à la communication et à la collaboration, au design pédagogique et à la production de ressources d'apprentissage nécessitant une intervention technologique. Elle réfère aussi à la capacité d'un enseignant à agir dans un contexte de décloisonnement spatiotemporel de la classe. Cette compétence inclut également des comportements démontrant une habileté à chercher, à trouver, à structurer et à transmettre de l'information au moyen d'outils technologiques et informatiques.

Exemples de comportements :

- maîtriser les systèmes d'information et de communication;
- utiliser des logiciels de création de documents;
- communiquer à distance par les réseaux;
- utiliser les outils multimédias dans son enseignement;
- recourir aux divers sites internet spécialisés ou plateformes multimédias pour chercher ou trouver des outils et informations didactiques et pédagogiques nécessaires à sa propre formation et à l'enrichissement de ses enseignements;
- exploiter les potentialités didactiques de logiciels en relation avec les objectifs des domaines d'enseignement.

10. Professionnalité

Par définition, la professionnalité consiste en l'ensemble des compétences professionnelles nécessaires au métier dont les comportements qui relèvent plutôt du savoir-être individuel tel que défini précédemment. La compétence professionnalité consiste en un savoir agir spécifique comportant des éléments souvent apparentés à l'éthique et au savoir vivre des individus dans leur situation de travail. Rappelons que la mobilisation des ressources relevant de ce type de savoir s'effectue en fonction des qualités d'ordre morales, des habiletés intellectuelles, des talents et du souci de la collectivité. Par conséquent, même si elles ne devraient pas être sujettes à une évaluation subséquente à celle effectuée à l'embauche, un enseignant de niveau universitaire se doit de maintenir et d'entretenir cet ensemble de qualités professionnelles. Nous avons donc pris soin d'en dresser la liste afin d'alimenter l'auto-réflexion et de guider éventuellement vers des cibles potentielles de développement personnel et professionnel.

Exemples d'éléments de ce savoir agir à développer :

Compétence	Comportement
Adaptabilité	La personne compétente peut s'adapter aisément à différentes situations.
Attitude positive	La personne compétente adopte une attitude positive, préfère regarder vers l'avant et voir la vie du bon côté.
Compréhension	Une personne compétente perçoit les liens entre les éléments d'une situation pour en arriver à en saisir l'ampleur et à prendre des décisions claires et pertinentes. Elle est capable de saisir l'état d'esprit et la logique d'une situation et prendre des décisions en conséquence.
Confiance en soi	Il s'agit d'exécuter une tâche en se fiant à ses ressources personnelles tout en ayant l'assurance de posséder les capacités, les connaissances, l'expertise et le potentiel pour réussir. C'est aussi une capacité de contrôler ses émotions pour éviter de mal réagir à la provocation, l'opposition, l'hostilité ou toute autre condition stressante. Elle se traduit également par la capacité de fonctionner efficacement malgré un stress. Consiste également à démontrer ses capacités d'accomplir une tâche ou de résoudre un problème. C'est, en outre, faire face à des situations de plus en plus exigeantes en prenant des décisions fondées et en exprimant ses opinions de façon efficace. En bref, penser, agir et réagir avec assurance du fait que l'on est conscient, grâce à ses capacités, de faire face à diverses situations.
Créativité	Une personne compétente apporte des idées nouvelles et imagine des façons de faire différentes.
Discipline	Une personne compétente manifeste une attitude qui incite à se doter de règles et de normes de fonctionnement.
Droiture	Une personne compétente fait preuve de transparence en disant la vérité aux étudiants, en faisant preuve de rectitude morale, en énonçant ses valeurs personnelles et en expliquant ses décisions.
Dynamisme	Une personne compétente est capable d'enthousiasme et de détermination et sait déployer un haut niveau d'énergie.
Flexibilité	La personne compétente s'adapte à différentes situations sans difficulté ou inconfort majeurs et fonctionne dans l'incertitude et l'ambiguïté.
Initiative	Une personne compétente sait influencer le cours des événements au lieu de le subir. Elle amorce aussi avec enthousiasme de nouvelles activités au regard des objectifs à atteindre sans que cela soit demandé.
Ouverture d'esprit	Une personne compétente faire preuve de sensibilité et d'empathie aux autres et est capable d'accueillir et de respecter leurs valeurs.
Passion	Très grand intérêt porté à chacun de l'ordre du dévouement, du désintéressement et de l'altruisme. Très grand intérêt manifesté pour son domaine d'expertise ou pour la tâche à accomplir.
Persévérance	La personne compétente maintient des efforts soutenus face aux difficultés rencontrées afin de réaliser dans sa totalité la tâche à accomplir.
Polyvalence	La personne compétente peut s'acquitter de plusieurs tâches différentes sans nuire aux résultats.
Respect	Une personne compétente a su développer un sentiment de considération envers les étudiants et porte à les traiter avec des égards particuliers.
Rigueur	Une personne compétente se distingue par l'exactitude, la logique et la précision de ses paroles et actions.
Sens de l'innovation	La personne compétente fait naître des idées tout à fait nouvelles.
Sens des responsabilités	Une personne compétente possède un sens du devoir et ressent une forte obligation d'être honnête et intègre à l'égard des autres.

Sources consultées

Arsenault, L. (1997). *Le dictionnaire des compétences*, Trima.

Dictionnaire Larousse (2012), Paris.

Ordre des CRHA et CRIA du Québec (2007). Guide des compétences professionnelles.

Petit dictionnaire de pédagogie, consulté en mars 2012,
<http://www.meirieu.com/DICTIONNAIRE/dictionnaireliste.htm>

Références bibliographiques

Aubret, J., Gilbert, G. et Pigeyre, F. (2002). *Management des compétences : réalisations, concepts et analyses*. Paris : Dunod.

Boudriau, S. (2000). *Le CV par compétences : votre portefeuille pour l'emploi*. 2e édition, Montréal : Les éditions Transcontinental Inc.

Bouteiller, D. et Morin, L. (2009). *Développer les compétences au travail*. HEC Montréal.

Brassard, N. (2016). *Développement des compétences de l'enseignant de niveau universitaire : Outil d'auto-évaluation et de diagnostic professionnel*. Montréal, Enap.

Brassard, N. (2015). *D'une gestion des ressources humaines à une gestion humaine des ressources. La gestion axée sur les compétences : pour un virage positif*. Montréal : Éditions Nouvelles.

Brochier, D. (2002). *La gestion des compétences*. Paris : Économica.

Bück, J-Y. (2003). *Le management des connaissances et des compétences en pratique*. Paris : Éditions d'Organisation.

Cohen, A. et Soulier, A. (2004). *Manager par les compétences*. Éditions Liaisons.

Dupuich-Rabasse, F. (2002). *Gestion des compétences et knowledge management*. Paris : Liaisons.

Du Roy, O., Lemay, J. et Paulino, C. (2003). *La gestion par les compétences : expériences d'entreprises et enseignements*. Lyon : Les Éditions de l'ANACT.

Foucher, R. (dir.), (2010). *Tome 1 : Fondements de la gestion des talents et des compétences*. Montréal : Éditions Nouvelles.

Foucher, R. et Leduc, F. (2001). *Domaines de pratique et compétences professionnelles des psychologues du travail et des organisations*. Montréal : Éditions Nouvelles.

Foucher, R., Savoie, A. et Brunet, L. (2002). *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail*. Montréal : Éditions Nouvelles.

Jouvenot, C. et Parlier, M. (2005). *Élaborer des référentiels de compétences*. Éditions Anact.

Klasfeld, A. et Oiry, E. (2003). *Gérer les compétences : des instruments aux processus*. Paris : Vuibert.

Labruffe, A. (2005). *Management des compétences : construire votre référentiel*. Afnor.

Le Bras, F. (2005). *Le bilan de compétences*. Éditions Marabout. Lecoœur, E. (2008). *Gestion des compétences : le guide pratique*. De Boeck

QUÉBEC (siège social)

555, boulevard Charest Est
Québec (Québec) G1K 9E5
CANADA
Téléphone : 418 641-3000, poste 6477
Télécopieur : 418 641-3060
etudes-quebec@enap.ca

MONTRÉAL

4750, avenue Henri-Julien, 5^e étage
Montréal (Québec) H2T 3E5
CANADA
Téléphone : 514 849-3989, poste 3956
Télécopieur : 514 849-3369
etudes-montreal@enap.ca

SAGUENAY

637, boulevard Talbot
Saguenay (Québec) G7H 6A4
CANADA
Téléphone : 418 545-5035
etudes-saguenay@enap.ca

OUTAOUAIS

Pavillon Alexandre-Taché, aile D
283, boulevard Alexandre-Taché
Case postale 1250, succursale Hull
Gatineau (Québec) J8X 3X7
CANADA
Téléphone : 819 771-6095, poste 2222
Télécopieur : 819 771-6162
etudes-outaouais@enap.ca

TROIS-RIVIÈRES

Pavillon CIPP
3351, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec) G9A 5H7
CANADA
Téléphone : 1 800 808-3627, poste 6477
etudes-trois-rivieres@enap.ca

POUR TOUS LES CAMPUS

Formation à la recherche
formation-recherche@enap.ca



www.etudiant.enap.ca