

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Les savoir-être signifiants à la profession
d'éducatrice et d'éducateur spécialisé dans la région de la Montérégie

par
Josée Beaudoin
82317131

Essai présenté à la Faculté d'éducation
En vue de l'obtention du grade de
Maître en enseignement (M.Éd.)
Maîtrise en enseignement au collégial

Mars 2013

©Josée Beaudoin, 2013

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'éducation

Les savoir-être signifiants à la profession
d'éducatrice et d'éducateur spécialisé dans la région de la Montérégie

par

Josée Beaudoin

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Pierre Lavallée

Directeur d'essai

Raymonde Gosselin

Évaluatrice de l'essai

REMERCIEMENTS

L'élaboration d'un projet de cette envergure ne peut se réaliser sans la complicité de gens passionnés de recherche. Avant même d'avoir choisi mon sujet, j'avais déjà en tête le nom d'un ancien collègue de travail avec lequel je souhaitais collaborer à nouveau. Il s'agit de monsieur Pierre Lavallée qui a fait ses études doctorales à l'Université du Québec à Trois-Rivières, tout en exerçant la profession de directeur d'école. Merci Pierre d'avoir accepté de m'accompagner dans cette grande aventure. Tes judicieux conseils, ta rigueur professionnelle ainsi que ta grande disponibilité ont largement contribué à la qualité de mon travail.

Dans un deuxième temps, je désire remercier madame Raymonde Gosselin pour sa contribution à la coévaluation de ma recherche. Merci Raymonde d'avoir accepté si gentiment de participer à la correction finale de mon essai. Nos chemins se sont croisés au collégial et, depuis ce temps, c'est toujours un plaisir d'échanger avec toi.

Par ailleurs, j'adresse de sincères remerciements à ma fédération syndicale (FNEEC), qui a cru en mon projet, en m'octroyant une libération pour recyclage. Vraiment, ce congé est arrivé juste à point. Il m'a procuré la motivation nécessaire afin de terminer la rédaction de mon essai dans des délais plus que raisonnables.

J'accorde aussi une mention toute spéciale à mon équipe de travail, les enseignantes et les enseignants du Département des Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska, qui a collaboré étroitement à mon projet. Merci pour votre engagement et pour la confiance que vous m'avez manifestée tout au long du processus créatif. Dans la même veine, je tiens à remercier mon employeur, qui a supporté mon projet en mettant à ma disposition des moyens techniques, faisant en sorte de faciliter mon travail de recherche.

J'aimerais aussi souligner le travail exceptionnel de Monic, Gisèle, Renée et François. Je connaissais déjà vos qualités de cœur, je connais maintenant vos qualités de correcteurs ! Merci à vous quatre d'avoir accepté, à tour de rôle, de me lire et d'apporter vos commentaires constructifs pour la révision du texte.

Enfin, j'aimerais adresser un merci bien senti à mon conjoint Mario et à mes deux enfants, Antoine et Laura. Je vous ai cassé les oreilles maintes fois en vous parlant de l'importance du savoir-être ! Ce projet fut rendu possible, grâce à vos encouragements de tous les instants, me permettant ainsi de réaliser mes ambitions professionnelles. Merci d'être ce que vous êtes, des personnes fort inspirantes pour moi !

SOMMAIRE

Dans la profession d'éducatrice et d'éducateur, le savoir-être revêt une importance particulière. Pour plusieurs, cet apprentissage se fait sans heurt, mais pour d'autres, il arrive que cet apprentissage soit problématique. Dès mon entrée dans la profession d'enseignante au collégial, j'ai rapidement été confrontée à la gestion des attitudes parmi la clientèle étudiante. Les discussions entre collègues renforçaient cette impression que certaines et certains étudiants éprouvaient de sérieuses difficultés à développer les savoir-être essentiels à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé.

Au fil des trimestres, l'idée s'est imposée d'elle-même : sensibiliser la clientèle étudiante à la gestion des attitudes. Ce champ d'études étant très large, il a fallu circonscrire mon objet de recherche. Cet essai se limite à identifier les savoir-être signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé, afin d'améliorer le développement des compétences professionnelles des étudiantes et des étudiants.

Le cadre conceptuel s'articule autour des différents concepts utilisés dans le domaine. Certains auteurs parlent d'attitudes, d'autres exploitent le thème des savoir-être et certains autres encore, utilisent le thème des habiletés socioprofessionnelles. Cette analyse a permis de dégager ma position de chercheuse. Je retiens trois principes de base :

- Le savoir-être permet à la personne de réaliser une tâche professionnelle de la meilleure façon qu'il soit. (Boudreault, 2004)
- Le savoir-être est un indicateur de performance élevé. (Scallon, 2004)
- Le savoir-être est une compétence qui est source de réussite professionnelle. (Bellier, 2004)

Les écrits de Bellier (2004), de Boudreault (2004) et de Scallon (2004) cités ci-hauts, font bien comprendre la valeur ajoutée de ce concept en lien avec une profession. Le savoir-être, en contexte de travail, permet à la personne de développer sa compétence professionnelle.

Dans cette optique, la première étape pour découvrir les savoir-être signifiants à la profession a été de faire le parallèle entre trois grilles identifiant différents savoir-être. Ces modèles sont inspirés de Boudreault (2004), de Grisé et Trottier (1997) et de l'équipe enseignante en Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska. Cette démarche a permis de regrouper les savoir-être similaires ou équivalents.

À partir de ces regroupements, un groupe d'enseignantes et d'enseignants du Département des Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska s'est prononcé, par l'entremise d'entrevues individuelles, sur les savoir-être les plus pertinents à utiliser pour bâtir un sondage électronique. Par la suite, ce sondage a été réalisé avec la collaboration des différents partenaires de stage de la région de la Montérégie ainsi qu'avec la participation de l'équipe enseignante afin de sélectionner les savoir-être signifiants à la profession.

Cet exercice a permis d'identifier quatre savoir-être. L'identification de ces savoir-être aidera certainement l'équipe enseignante et les différents milieux de stage, dans leurs interventions pédagogiques. Il reste à souhaiter que la clientèle étudiante profite des résultats de cette recherche en étant mieux outillée pour développer ses compétences professionnelles.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	5
INTRODUCTION	12
PREMIER CHAPITRE LA PROBLÉMATIQUE	14
1. LA FORMATION AU COLLEGIAl.....	14
1.1 L'historique de la formation TES au collégial	14
1.2 L'approche par compétences au collégial	16
1.3 L'implantation du programme TES au cégep de Granby – Haute-Yamaska	17
1.4 Profil du diplômé	19
1.5 Les exigences de la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé.....	20
2. LE PROBLEME DE RECHERCHE	21
2.1 Portrait de la clientèle étudiante en difficultés dans le programme TES	21
2.2 Difficultés rencontrées par la clientèle étudiante.....	22
2.3 Difficultés rencontrées dans les stages	24
2.4 Difficultés rencontrées dans l'enseignement des savoir-être	25
2.5 Difficultés rencontrées dans l'évaluation des savoir-être.....	26
3. LA QUESTION GENERALE DE RECHERCHE	27
DEUXIÈME CHAPITRE LE CADRE CONCEPTUEL	29
1. DEFINITIONS DES CONCEPTS.....	30
1.1 Définition du concept attitude.....	30
1.2 Définition du concept habileté professionnelle d'ordre socioaffectif	31
1.3 Définition du concept savoir-être.....	33
1.4 Position de la chercheuse	40
1.5 Définition de la compétence professionnelle	43
1.6 Sélection des savoir-être pertinents et des savoir-être signifiants	45
1.7 Regroupement des savoir-être en Techniques d'éducation spécialisée.....	45
1.8 Objectifs spécifiques de recherche.....	48
TROISIÈME CHAPITRE LA MÉTHODOLOGIE	50
1. LA METHODOLOGIE	50
1.1 Le type de recherche utilisé	50
1.2 La posture épistémologique	51
1.3 L'approche méthodologique.....	52
1.4 Le devis de recherche.....	52
1.5 Les participantes et les participants à l'étude	53
1.6 Les instruments de la collecte de données	56
1.6.1 Les entrevues individuelles semi-dirigées	57

1.6.2	Le sondage	57
1.7	Le déroulement de l'expérimentation.....	59
1.8	L'aspect éthique.....	60
QUATRIÈME CHAPITRE LA PRÉSENTATION ET L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS		62
1.	LA PRESENTATION ET L'INTERPRETATION DES RESULTATS	62
1.1	Taux de participation à la recherche	62
1.2	Caractéristiques des participantes et des participants	64
1.3	Présentation des résultats des entrevues individuelles semi-dirigées	65
1.4	Interprétation des résultats des entrevues individuelles semi-dirigées	66
1.5	Présentation des résultats du sondage.....	67
1.6	Analyse des résultats du sondage.....	73
1.6.1	Identification des savoir-être significants pour l'ensemble des répondantes et des répondants	73
1.6.2	Identification des savoir-être choisis comme étant les plus significants et les moins significants pour chacune et chacun des répondants	75
1.6.3	Analyse des résultats selon les regroupements des savoir-être	76
1.6.4	Analyse des commentaires au sondage	79
1.7	Réflexion pédagogique à partir des thèmes dégagés	81
1.8	Les limites de la recherche.....	82
CONCLUSION		84
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES		87
ANNEXE A LES 26 COMPETENCES DU PROGRAMME 351.AO		90
ANNEXE B GUIDE D'ENTREVUE		92
ANNEXE C SONDAGE		102
ANNEXE D FORMULAIRE DE CONSENTEMENT		107
ANNEXE E LISTE DES ORGANISMES SOLLICITES		109
ANNEXE F SYNTHÈSE DES SAVOIR-ÊTRE PERTINENTS		113
ANNEXE G RESULTATS DÉTAILLÉS DU SONDAGE		117

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Statistiques de la clientèle scolaire admise et sanctionnée.....	22
Tableau 2	Statistiques de la clientèle scolaire mise sous contrat ou retirée de stage à la suite d'un manquement éthique dans l'ancienne grille de cours	24
Tableau 3	Statistiques de la clientèle scolaire mise sous contrat ou retirée de stage à la suite d'un manquement éthique dans la nouvelle grille de cours	25
Tableau 4	Adaptation du tableau des 11 habiletés professionnelles d'ordre socioaffectif	32
Tableau 5	Principes généraux exprimant les attitudes professionnelles	35
Tableau 6	Grille des savoir-être	39
Tableau 7	Regroupement des savoir-être	47
Tableau 8	Principes non utilisés dans le regroupement des savoir-être.....	48
Tableau 9	Échantillonnage stratifié du groupe d'enseignantes et d'enseignants du cégep de Granby – Haute-Yamaska	55
Tableau 10	Les dix savoir-être pertinents retenus pour l'élaboration du sondage.....	66
Tableau 11	Synthèse des savoir-être significatifs pour l'équipe enseignante	67
Tableau 12	Synthèse des savoir-être significatifs pour les milieux de stage	68
Tableau 13	Synthèse des savoir-être significatifs pour l'ensemble des répondantes et des répondants en pourcentage.....	69
Tableau 14	Représentation des choix personnels des savoir-être les plus signifiants	70
Tableau 15	Représentation des choix personnels des savoir-être les moins signifiants	71
Tableau 16	Synthèse des commentaires des participantes et des participants à l'étude.....	72

Tableau 17 Représentation des savoir-être retenus à la suite du sondage selon les regroupements des savoir-être	77
--	----

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Le savoir-être devient une clé qui permet à la personne de développer sa compétence professionnelle	34
Figure 2	Représentativité des groupes participant à la recherche.....	64
Figure 3	Synthèse des savoir-être sélectionnés comme signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé par l'équipe enseignante en Techniques d'éducation spécialisée et les différents milieux de stage de la région de la Montérégie.....	80

INTRODUCTION

Psychoéducatrice de formation, j'ai exercé cette profession durant une vingtaine d'années, dans une commission scolaire, auprès d'une clientèle vivant des difficultés d'adaptation tels les troubles du comportement, l'hyperactivité et les troubles d'apprentissage. Mon expertise dans le domaine m'a aussi amenée à donner de la formation aux enseignantes et aux enseignants qui doivent intervenir auprès de cette clientèle. Ces deux expériences combinées, soit celle d'intervenante et de consultante, ont fait en sorte de rediriger mes intérêts professionnels.

L'enseignement est devenu une nouvelle carrière pour moi. Rapidement, le besoin de formation s'est fait sentir afin que je puisse parfaire cette nouvelle compétence. Tout au long de ma formation, au deuxième cycle en enseignement collégial, j'ai eu la chance de me questionner et d'expérimenter de nouvelles approches pédagogiques afin d'améliorer mes stratégies d'enseignement. Parallèlement à ma formation académique, au fil des trimestres, j'observais les difficultés rencontrées par la clientèle étudiante. Lorsque certaines ou certains étudiants éprouvaient des difficultés, je constatais que les lacunes étaient souvent en lien avec le savoir-être. Pour plusieurs, cet apprentissage s'est fait naturellement depuis l'enfance, mais pour d'autres, il s'avérait que cet apprentissage était déficient. Il est devenu impératif de les sensibiliser à l'importance du savoir-être dans leur future profession.

Cette réflexion, comme pédagogue, m'a amenée à cibler le concept du savoir-être pour ce projet de recherche. Je souhaite être en mesure d'identifier les savoir-être recherchés dans la profession d'éducatrice et d'éducateur afin qu'ils deviennent porteurs de sens pour la clientèle étudiante. Conjointement, le corps professoral du Département du cégep de Granby – Haute-Yamaska et les différents milieux

d'intervention dans lesquels les étudiantes et les étudiants font leur stage, profiteront de cette recherche puisqu'ils doivent intervenir régulièrement sur cet aspect.

Afin de mieux comprendre les enjeux rattachés à ce projet de recherche, le premier chapitre définit le contexte de la formation en Techniques d'éducation spécialisée, en commençant par l'historique de cette formation, jusqu'à l'implantation du programme au cégep de Granby – Haute-Yamaska. Il est intéressant de souligner que ce collège est le seul établissement de la Montérégie à offrir les Techniques d'éducation spécialisée. Ce chapitre se poursuit en précisant les difficultés rencontrées chez la clientèle étudiante, en lien avec le savoir-être, puis il se termine avec la question générale de recherche.

Le deuxième chapitre propose l'élaboration du cadre conceptuel en définissant les principaux concepts théoriques qui appuient cette recherche. Les objectifs spécifiques sont aussi précisés afin d'orienter les actions entreprises dans le cadre de cette recherche.

Le troisième chapitre, explique la méthodologie utilisée, qui prend la forme d'une collecte de données colligée à l'aide d'entrevues individuelles semi-dirigées réalisées auprès des enseignantes et des enseignants du programme TES du cégep de Granby – Haute-Yamaska et d'un sondage effectué auprès de l'équipe enseignante et les différents milieux de stage de la Montérégie.

Le quatrième chapitre présente une analyse des données recueillies et une interprétation des résultats qui permettent d'amener des éléments de solutions au problème de recherche.

La conclusion de cet essai permet de faire la synthèse du projet de recherche et propose quelques pistes de recherche à explorer ultérieurement.

PREMIER CHAPITRE

LA PROBLÉMATIQUE

Dans ce premier chapitre, il s'avère important de bien documenter le sujet de recherche. Pour ce faire, une présentation sera réalisée autour de l'historique de la formation TES au collégial. L'approche par compétence sera expliquée ainsi que les origines de l'implantation du programme TES au cégep de Granby – Haute-Yamaska. Dans un deuxième temps, il sera question du profil du diplômé et les exigences de la profession. Cette présentation permettra d'exposer la problématique de recherche, en lien avec les étudiantes et les étudiants en difficulté dans le programme TES. Enfin, le problème de recherche et la question de recherche se dégageant de cette analyse clôtureront ce premier chapitre.

1. LA FORMATION AU COLLÉGIAL

1.1 L'historique de la formation TES au collégial

Les débuts de l'éducation spécialisée sont difficiles à relater puisqu'il existe peu d'écrits sur le sujet. Nous savons cependant que l'organisation de la profession a commencé au Québec dans les mêmes années que la Révolution tranquille, soit la deuxième moitié du XX^e siècle. Gilles Gendron, l'un des pionniers de la psychoéducation, a élaboré le premier programme de formation universitaire destiné aux futures éducatrices et futurs éducateurs spécialisés. Ce programme fut approuvé par l'Université de Montréal dès 1953.

C'est alors que fut créé le Centre de Formation d'Éducateurs Spécialisés (CFES). Ce programme devint par la suite un certificat en éducation spécialisée de l'Université de Montréal puis, au début des années 70, s'élargit sous le nom de "l'École de Psychoéducation", offrant, dans un premier temps, un baccalauréat puis une maîtrise en psychoéducation. Ce changement de nom fut nécessaire afin

de ne pas confondre l'éducation spécialisée naissante avec la faculté d'éducation nouvellement créée. (Le regroupement québécois des associations professionnelles en éducation spécialisée, s.d.)

Parallèlement à la création de cette formation universitaire, un nouveau système d'enseignement voit le jour au Québec : il s'agit des collèges d'enseignement général et professionnel, connus sous le nom *cégep*.

C'est dans la foulée de cette révolution qu'est d'abord apparu un programme *d'éducateur de cadre* puis *d'éducateur de groupe*. Finalement, les Cégeps offraient une formation qui avait pour nom *Rééducation institutionnelle*. En 1969, ce programme collégial prend le nom, tel qu'on le connaît aujourd'hui, de *Techniques d'éducation spécialisée*. (Le regroupement québécois des associations professionnelles en éducation spécialisée, s.d.)

Les premiers établissements à offrir cette formation collégiale furent les Collèges de Ste-Foy, du Vieux-Montréal et de Sherbrooke. Maintenant, dans les institutions collégiales, on compte dix-neuf établissements qui offrent la formation de technicienne ou technicien en éducation spécialisée.

Le programme en *Techniques d'éducation spécialisée* vise à former des personnes aptes à exercer la profession d'éducatrice ou d'éducateur spécialisé. La technicienne ou le technicien en éducation spécialisée est appelé à intervenir auprès de personnes présentant ou susceptibles de présenter différents problèmes causant des difficultés d'adaptation ou d'insertion sociale. Elle ou il intervient auprès de personnes ayant des déficiences physiques et psychologiques, des troubles de la conduite, des troubles mentaux et des troubles liés à la santé. Ses interventions sont adaptées à toutes les tranches d'âge, qu'il s'agisse des enfants, des adolescents, des adultes ou des personnes âgées. (Gouvernement du Québec, 2004, p.53)

1.2 L'approche par compétences au collégial

L'approche par compétences s'est implantée au collégial dans les années 90. Dans le cadre de cette approche, les élèves sont amenés à travailler sur des situations signifiantes qui se rapprochent de celles de la vie de tous les jours. Selon la première version provisoire de l'élaboration des programmes d'études techniques réalisée en 1994, « une compétence se définit comme la capacité d'exercer convenablement un rôle, une fonction ou une activité. Une compétence comprend un ensemble intégré d'habiletés du domaine cognitif, socio-affectif et psychomoteur » (Gouvernement du Québec, 1994, p.8).

Pour sa part, Tardif (2006, p.22) définit la compétence comme un « savoir-agir fondé sur la mobilisation et l'utilisation efficaces d'un ensemble de ressources ». Enfin, Scallon (2004, p.11) définit une compétence comme suit : « On parle de compétence lorsqu'un individu mobilise, c'est-à-dire utilise à bon escient, ses savoirs et ses savoir-faire dans des situations variées ». Ainsi, cette nouvelle approche a permis la création de référentiels de compétences pour les différents programmes offerts au niveau collégial, que ce soit les programmes techniques ou préuniversitaires.

Pour le programme en Techniques d'éducation spécialisée, une équipe, composée d'intervenantes et d'intervenants du milieu de l'éducation et du milieu du travail, a élaboré une matrice des compétences « articulée dans une perspective selon laquelle est pris en considération l'ensemble des problématiques d'intervention que l'éducatrice ou l'éducateur rencontre dans l'exercice de sa profession » (Gouvernement du Québec, 2004, p.53). La dernière révision remonte en 2004. En somme, ce programme vise le développement de 26 compétences, présenté à l'annexe A. Les compétences sont regroupées dans les différents cours théoriques. Une compétence n'est pas nécessairement acquise à la suite d'un seul cours; certaines

compétences se développent sur plusieurs sessions. Nous pouvons nommer, à titre d'exemple, les stages pratiques qui permettent l'intégration de plusieurs compétences.

Fait à souligner, chaque maison d'enseignement élabore ses contenus de cours spécifiques. Ainsi, chaque organisation répond différemment au développement des 26 compétences, mais tous les programmes en Techniques d'éducation spécialisée offerts dans dix-neuf cégeps au Québec, visent tous à : « Rendre la personne efficace dans l'exercice de la profession, favoriser l'intégration de la personne à la vie professionnelle, favoriser l'évolution de la personne et l'approfondissement de savoirs professionnels et favoriser la mobilité professionnelle » (Gouvernement du Québec, 2004, p.54). Les intentions éducatives qui y sont rattachées touchent essentiellement les attitudes en spécifiant :

[...] que les intentions éducatives en formation spécifique visent à favoriser le développement de qualités nécessaires : au contact relationnel et à la communication, au discernement, à l'ouverture à soi-même et aux autres, à la maîtrise de soi. (Gouvernement du Québec, 2004, p.53)

1.3 L'implantation du programme TES au cégep Granby – Haute-Yamaska

Le collège accueille sa première cohorte étudiante dans le programme en Techniques d'éducation spécialisée à l'automne 2004. Cette cohorte était composée de soixante-quinze étudiantes et étudiants et la grande majorité était de sexe féminin. À ce jour, on retrouve essentiellement une clientèle féminine. Environ 75 % des étudiantes proviennent des écoles secondaires réparties dans la Montérégie et l'autre groupe est caractérisé par une clientèle âgée entre 25-40, ans qui fait généralement un retour aux études. Quant aux quelques garçons, ils sont âgés entre 18-25 ans et ce n'est qu'un faible pourcentage qui terminent leur formation technique. Maintenant cette formation est offerte à plus de 100 étudiantes et étudiants par année. Voir tableau 1 à la page 22.

Le programme demeure malgré tout contingenté. La création d'un nouveau programme nécessite une longue préparation, c'est pourquoi la première enseignante du Département fut engagée l'année précédant le début des cours afin d'élaborer, en partenariat avec les membres de la direction, la grille de cours personnalisée à la maison d'enseignement. Conformément au devis ministériel (Gouvernement du Québec, 2004) et en lien avec les intentions éducatives de ce programme, le collège recherche des candidats avec les aptitudes suivantes :

- Aimer travailler avec les gens et les aider
- Capacité de compréhension et d'empathie
- Acceptation de soi et de l'autre
- Capacité de prendre du recul face à différentes situations
- Facilité à communiquer, à interagir avec les personnes et à animer des groupes
- Intérêt pour les comportements humains et ouverture d'esprit
- Aptitudes pour exercer un jugement et prendre des décisions
- Bonne capacité d'adaptation aux personnes, aux différentes réalités, situations et environnements de travail
- Souci de maintenir et de parfaire ses compétences
- Équilibre émotif et gestion efficace du stress
- Sens de l'observation et de l'organisation
- Autonomie et créativité dans la recherche de solutions
- Sens de l'éthique et de la discrétion (Cégep de Granby – Haute-Yamaska, s.d.)

Il est facile de constater que les qualités recherchées sont toutes en lien avec les savoir-être qu'une éducatrice ou un éducateur doit posséder afin de devenir une ou un intervenant compétent. Selon Boudreault (2004), le savoir-être est une clé qui permet à la personne de développer sa compétence professionnelle.

1.4 Profil du diplômé

La personne qu'on vise à former possède un profil diversifié. Il s'agit d'une éducatrice ou d'un éducateur capable d'intervenir auprès des personnes (jeunes enfants, adolescentes et adolescents, adultes et personnes âgées) présentant ou susceptibles de présenter différents problèmes d'adaptation. Les problématiques ciblées sont aussi très variées : déficiences physiques, psychologiques, troubles de la conduite, troubles mentaux et troubles liés à la santé. De plus, la ou le futur professionnel formé n'est pas habilité à poser des diagnostics, mais elle ou il est formé pour dépister des situations problèmes et intervenir de façon préventive ou curative.

Il s'agit d'une professionnelle et d'un professionnel de première ligne qui intervient directement auprès de la clientèle en difficulté. Leur spécificité se retrouve dans l'intervention au quotidien. Cette profession est axée sur la relation d'aide, d'où l'importance de sensibiliser la communauté étudiante à l'importance du savoir-être. Les habiletés recherchées touchent essentiellement la qualité relationnelle, la facilité dans les communications, l'ouverture d'esprit et l'autonomie.

Selon le Devis ministériel (Gouvernement du Québec, 2004), à la fin de sa formation, l'éducatrice ou l'éducateur spécialisé doit avoir développé une compréhension globale des difficultés humaines, une connaissance élargie des approches utilisées et une maîtrise du processus d'intervention.

Ainsi, ce programme vise à former des étudiantes et des étudiants ayant une grande adaptabilité selon les différents milieux d'intervention dans lesquels elles ou ils évolueront. Enfin, ces nouvelles et nouveaux diplômés auront appris les grands principes d'intervention et elles et ils devront appliquer les modèles théoriques aux réalités contextuelles, soit en milieu de garde, en milieu scolaire, en milieu communautaire, en centre d'accueil ou en centre hospitalier.

1.5 Les exigences de la profession d'éducatrice ou d'éducateur spécialisé

Le premier mandat de ces professionnelles et ces professionnels est de réaliser des interventions efficaces et efficaces auprès de la clientèle en difficulté d'adaptation. Pour ce faire, elles et ils doivent dépister les situations problématiques et intervenir de façon préventive ou curative. Ils sont souvent des intervenantes et des intervenants de première ligne en ce qui a trait à l'identification, à l'actualisation et au suivi des interventions d'adaptation ou de réadaptation. Ils doivent avoir une certaine polyvalence, c'est-à-dire être capables d'animer des activités de groupe ou de faire de l'accompagnement individuel. À priori, ces personnes sont en mesure d'établir un lien de confiance, tout en maintenant une distance professionnelle suffisante. Les gestes professionnels posés assurent la protection et la sécurité des clientes et des clients, tout en leur permettant d'actualiser leur plein potentiel adaptatif. Les éducatrices et les éducateurs doivent aussi établir des relations de qualité avec les différents partenaires, qu'il s'agisse des membres de la famille des usagères et des usagers ou de collègues de travail.

Exerçant sa fonction dans un contexte d'intervention où la relation partagée avec la clientèle prédomine, l'éducatrice ou l'éducateur spécialisé devient une personne clé pour la personne en difficulté, son milieu naturel et son réseau social. De plus, l'intensité de la détresse psychologique et les conduites à risques des personnes touchées nécessitent souvent des interventions de première ligne et de crise. (Gouvernement du Québec, 2004, p.53)

Le but ultime est d'aider les bénéficiaires à se mobiliser et à utiliser leurs ressources personnelles pour trouver des solutions adaptatives à leur condition de vie. En somme, le principal outil de travail pour aider ces professionnelles et ces professionnels à réaliser leur tâche, c'est leur propre personnalité, qui se caractérise en partie par leurs savoir-être.

2. LE PROBLÈME DE RECHERCHE

2.1 Portrait de la clientèle étudiante en difficultés dans le programme TES

Au cours des dernières années, la communauté scientifique s'est penchée sur la réussite scolaire au collégial. Différents aspects sont maintenant connus qui expliquent certaines difficultés vécues par la clientèle étudiante. Paradis (2000) a identifié les causes suivantes : la liberté, l'horaire, la croyance en la facilité, les habitudes de travail, le groupe de pairs, la persévérance, l'étude par opposition aux devoirs et aux travaux, l'orientation et le travail d'appoint. La clientèle étudiante, en formation TES au cégep de Granby – Haute-Yamaska, ne fait pas exception à la règle : les causes mentionnées précédemment la touchent également. Comme dans les différents programmes techniques offerts, cette formation est très exigeante et demande un investissement de temps et d'efforts considérables.

Les enseignantes et les enseignants peuvent observer que les étudiantes et les étudiants qui vivent des difficultés ont souvent un travail d'appoint de plus de vingt heures/semaine. Elles ou ils sont conscients du fardeau à cumuler travail et études, mais plusieurs affirment ne pas avoir d'autres alternatives. Le choix professionnel est aussi pris en compte, certaines et certains réalisent après quelques sessions que ce type de profession ne leur convient pas, une réorientation s'impose. Il peut arriver que le manque de méthode de travail soit observé, les étudiantes et les étudiants ne connaissant pas toujours les prises de notes efficaces et les techniques d'étude étant parfois inexistantes. De plus, un certain nombre d'étudiantes et d'étudiants peuvent présenter des problèmes d'attitude, que ce soit en classe ou dans la formation pratique, nous y reviendrons ultérieurement.

En somme, ces lacunes diverses peuvent se transformer en départ volontaire ou en échec scolaire, ce qui a comme conséquence leur retrait du programme de

formation. Déjà, à la fin de la première année, une cohorte perd un nombre important d'effectifs. Ces informations sont illustrées dans le tableau 1, ci-dessous.

Tableau 1
Statistiques de la clientèle scolaire admise et sanctionnée

Année d'admission	Nb d'étudiants admis	Nb d'étudiants Sanctionnés (3 ans après)
A-2004	75	24
A-2005	83	52
A-2006	81	33
A-2007	75	43
A-2008	96	42
A-2009	138	Pas disponible
A-2010	146	Pas disponible (à ce jour, 14/10/2011)

Source : (Cégep de Granby – Haute-Yamaska, 2011)

2.2 Difficultés rencontrées par la clientèle étudiante

L'équipe enseignante du cégep de Granby – Haut-Yamaska perçoit que les difficultés répertoriées sont d'ordre intellectuel et affectif. En effet, certaines et certains étudiants soutiennent avoir des problèmes dans la gestion des savoirs à apprendre, elles et ils doivent s'approprier de nouveaux contenus et ce, dans plusieurs cours. (Cégep de Granby– Haute-Yamaska, 2010) L'intégration d'un nouveau vocabulaire professionnel est déjà tout un apprentissage pour un bon nombre d'étudiantes et d'étudiants.

L'équipe enseignante du cégep de Granby – Haute-Yamaska observe que les difficultés d'ordre cognitif peuvent diminuer assez facilement si les personnes concernées développent de bonnes stratégies d'adaptation. Les pairs aidants, les rencontres individuelles avec les enseignantes et les enseignants ainsi que

l'apprentissage de méthodes d'étude efficaces sont des exemples de stratégies gagnantes pour la clientèle étudiante.

Les difficultés rencontrées par les étudiantes et les étudiants, citées précédemment par Paradis (2000), sont d'ordre intellectuel et affectif. Cependant, les difficultés d'ordre affectif semblent plus difficiles à gérer. Les lacunes observées touchent régulièrement le savoir-être. Depuis la création du programme en Techniques d'éducation spécialisée au cégep de Granby – Haute-Yamaska, cinq individus au total ont été expulsés pour des comportements et des attitudes jugés inacceptables. (Cégep de Granby– Haute-Yamaska, 2010)

Certaines et certains étudiants peuvent être incapables de réaliser des travaux d'équipe sans générer des conflits. De plus, il peut arriver d'observer un manque de respect dans les propos tenus envers le personnel enseignant ou entre les membres du groupe d'étudiantes et d'étudiants. Des difficultés dans la gestion du temps, soit le manque de ponctualité et la difficulté à remettre à temps les travaux, peuvent être aussi observés. Enfin, des manquements éthiques à différents niveaux peuvent être observés lorsque des mises en situation sont présentées en classe et que les étudiantes et les étudiants ont la possibilité de s'exprimer sur des sujets touchant directement l'intervention thérapeutique.

À titre d'exemple, comme enseignante, j'ai observé certains préjugés envers les personnes âgées. Par ailleurs, certaines croyances en lien avec la clientèle présentant un déficit d'attention avec ou sans hyperactivité peuvent se manifester. Il arrive que certaines et certains étudiants les qualifient de *paresseux* ou *d'entêtés* et il peut exister un discours très culpabilisant entretenu autour de la prise de médication. Pour certaines et certains étudiants, l'intervention pharmacologique n'est pas une option malgré toute l'information scientifique transmise à cet effet dans les cours.

2.3 Difficultés rencontrées dans les stages

Lorsque certaines et certains étudiants éprouvent des difficultés dans leur formation pratique, les lacunes observées sont souvent en lien avec le savoir-être. Concrètement, chaque année, des stagiaires se retrouvent sous condition avec contrat individuel pour manquements éthiques. Les manquements varient d'une personne à l'autre : il arrive qu'il s'agisse de problèmes de ponctualité, de manque de respect envers la clientèle ou les personnes en autorité, des difficultés dans la gestion de l'autonomie professionnelle ou bien des fautes éthiques en regard d'un manque de jugement ou de discernement professionnel. À ces contrats, s'ajoutent des retraits de stage pour des attitudes jugées non conformes au milieu professionnel. Le tableau 2 illustre cette situation en présentant un inventaire des contrats et des retraits de stage, effectués depuis le début de la formation en Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska. Dans le tableau 3, à la page suivante, il s'agit des contrats et des retraits de stage effectués depuis l'application de la nouvelle grille de cours, soit depuis l'automne 2010.

Tableau 2
Statistiques de la clientèle scolaire mise sous contrat ou retirée de stage à la suite d'un manquement éthique dans l'ancienne grille de cours

Sigle du cours	Session H-2008	Session A-2008	Session H-2009	Session A-2009	Session H-2010
351-31E-GR		47 étudiants		55 étudiants	
351-40L-GR	43 étudiants		45 étudiants		51 étudiants
351-60Z-GR	49 étudiants		41 étudiants		45 étudiants
Contrats		1	1	1	
Retraits de stage	1				2

Source : (Cégep de Granby – Haute-Yamaska, 2011)

Tableau 3
 Statistiques de la clientèle scolaire mise sous contrat ou retirée de stage à la suite d'un manquement éthique, dans la nouvelle grille de cours

Sigle du cours	Session A-2010	Session H- 2011	Session A-2011	Session H-2012
351-30Z-GR	71 étudiants	44 étudiants	108 étudiants	64 étudiants
351-61Z-GR				
Contrats	5		6	
Retraits de stage	1		1	

Source : (Cégep de Granby – Haute-Yamaska, 2011)

Les milieux de stage acceptent de collaborer à la formation scolaire en offrant l'opportunité à la clientèle étudiante de vivre une expérience authentique qui leur permet d'intégrer les compétences du programme. Cependant, ils sont peu enclins à tolérer un manquement éthique ou des attitudes problématiques, et avec raison d'ailleurs! Généralement, l'étudiante ou l'étudiant en faute doit se réajuster sur-le-champ sous peine d'être retiré de son stage.

2.4 Difficultés rencontrées dans l'enseignement des savoir-être

Selon Grisé et Trottier (1997) :

Plusieurs professeurs se sentent démunis face à l'enseignement d'ordre socioaffectif à cause souvent d'un manque de précision des contenus et d'une absence de modèle d'enseignement bien structuré qui leur permettrait une meilleure intégration de ce volet dans leur enseignement. (Grisé et Trottier, 1997, p. 22)

Force est de constater qu'aujourd'hui, nous vivons toujours cette difficulté dans l'enseignement des savoir-être. L'association provinciale des professeurs en Techniques d'éducation spécialisée (APPTES) a organisé en juin 2011 un colloque ayant pour thème : *L'enseignement et l'évaluation des attitudes*. Ce colloque a permis de constater que ce problème est observé dans les différentes maisons d'enseignement qui offrent le programme en Techniques d'éducation spécialisée.

En 2010, étant très préoccupés par la question, les enseignantes et les enseignants du Cégep de Granby – Haute-Yamaska étaient unanimes pour dire que l'enseignement des attitudes posait problème. Une réflexion s'est alors imposée sur le choix des attitudes à développer. Cinq critères ont été ciblés à la suite d'une discussion entre collègues et en s'appuyant sur le Devis ministériel (Gouvernement du Québec, 2004). Il s'agit du discernement, de l'autonomie, de la communication, de la relation professionnelle et de l'ouverture d'esprit. (Cégep de Granby– Haute-Yamaska, 2010)

Par la suite, le Département a implanté un comité du savoir-être qui a comme mission de développer des stratégies d'enseignement en lien avec le savoir-être. Dans cette expérimentation, les enseignantes et les enseignants sont confrontés à une démarche d'essais et d'erreurs; aucune étude scientifique n'appuie cette démarche.

2.5 Difficultés rencontrées dans l'évaluation des savoir-être

Pour l'évaluation des savoir-être, le même constat s'impose, à savoir le peu de moyens concrets pour évaluer, ce qui crée un inconfort chez le personnel lorsque vient le temps de porter un jugement professionnel. Présentement, l'évaluation des attitudes est laissée à la discrétion des enseignantes et des enseignants. Certaines et certains utilisent des grilles d'évaluation formative ou sommative personnalisées et d'autres évitent tout simplement d'aborder ce terrain glissant.

Il n'existe aucune politique sur l'évaluation des savoir-être au sein du Département des Techniques d'éducation du Cégep de Granby – Haute-Yamaska. Il est important de développer des outils d'évaluation qui les aideraient à appuyer leur jugement professionnel lorsque des situations problématiques se présentent.

À la lumière des difficultés soulevées, il est pertinent de dire que le savoir-être revêt une importance capitale dans la profession d'éducatrice ou d'éducateur. Il est donc impératif qu'il soit au cœur des préoccupations pédagogiques. Les étudiantes et les étudiants éprouvant des difficultés en stage ou dans les cours théoriques peuvent vivre souvent des difficultés en lien avec le savoir-être. Il peut être difficile pour une enseignante ou un enseignant de verbaliser, à la personne concernée, les savoir-être non conformes à la profession. Un questionnement demeure à propos des stratégies utilisées dans l'accompagnement de la clientèle étudiante en difficultés. Il est certainement possible d'améliorer les interventions pédagogiques en lien avec l'évaluation des savoir-être afin que l'ensemble de la clientèle étudiante puisse développer les savoir-être signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé.

3. LA QUESTION GÉNÉRALE DE RECHERCHE

L'amélioration des interventions pédagogiques est une préoccupation légitime qui interpelle les intervenantes et les intervenants du milieu collégial, particulièrement dans les programmes techniques. La connaissance des savoir-être signifiants ou les savoir-être « porteur sens » pour la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé est un outil qui permettra aux enseignantes et enseignants d'aider les étudiantes et les étudiants à cheminer dans leur formation. Les milieux de stage pourront également tirer profit de cette recherche. En connaissant les savoir-être signifiants à la profession, ils pourront mieux accompagner les stagiaires dans leur formation pratique. Comme projet de recherche, il apparaît justifié de se pencher sur ce problème.

Voici la question de recherche :

Quels sont les savoir-être signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé dans la région de la Montérégie permettant aux étudiantes et étudiants du programme d'améliorer le développement de leurs compétences professionnelles?

Pour répondre à cette question de recherche, il est essentiel de réaliser une recension des écrits scientifiques afin d'élaborer un cadre conceptuel soutenant cette recherche. C'est l'objet du prochain chapitre.

DEUXIÈME CHAPITRE

LE CADRE CONCEPTUEL

En s'appuyant sur la question de recherche, il s'avère important de bien circonscrire les différents éléments entourant le concept du savoir-être. Les nombreuses lectures réalisées permettent de regrouper les différents auteurs selon trois appellations distinctes : les attitudes, les savoir-être et les habiletés professionnelles d'ordre socioaffectif.

Le concept d'attitude est largement documenté dans le domaine de l'éducation. Plusieurs auteurs ont écrit, entre autres, sur l'apprentissage des attitudes. Ce concept fait partie du vocabulaire depuis de nombreuses années, tandis que le terme savoir-être est une appellation plus récente. Les auteurs de la littérature québécoise et française utilisant la notion du savoir-être ont écrit sur le sujet depuis le début des années 2000. Il est pertinent de souligner que ce concept est davantage utilisé dans les milieux professionnels et les ressources humaines.

Pour sa part, la notion d'habiletés professionnelles d'ordre socioaffectif est un terme très spécifique utilisé par Grisé et Trotter (1997). Ces auteurs sont rattachés au milieu collégial. Ils ont réalisé leurs travaux auprès d'une clientèle étudiante dans le domaine des sciences humaines.

Les trois concepts seront définis selon la position des différents auteurs, afin de mieux clarifier les champs d'intervention de chacun de ces concepts. Il est important de préciser chaque concept pour permettre de répondre adéquatement à la question de recherche.

1. DÉFINITIONS DES CONCEPTS

1.1 Définition du concept attitude

Déjà en 1935, Allport (1935) associe le concept attitude à la psychologie sociale. « Le concept attitude est probablement le concept le plus distinctif et le plus indispensable de la psychologie sociale contemporaine » (Allport, 1935, p. 198). Il définit l'attitude comme suit : « Prédilection mentale, façonnée par l'expérience, qui exerce une influence dynamique et directionnelle sur la réponse (favorable ou non) de l'individu envers l'objet ou la situation rencontrée » (Allport, 1935, p. 810).

Pour sa part, Legendre (2000) apporte la définition suivante :

Une attitude est un état d'esprit (sensation, perception, idée, conviction, sentiment, préjugé...), une disposition intérieure acquise à l'égard de soi ou de tout élément de son environnement (personne, chose, situation, événement, idéologie, mode d'expression...) qui incite à une manière d'agir favorable ou défavorable. (Legendre, 2000, p. 112)

D'autre part, Morissette et Gingras (1998) ont défini le concept attitude de la façon suivante :

Une attitude est une disposition intérieure de la personne qui se traduit par des réactions émotives modérées qui sont apprises puis ressenties chaque fois que cette personne est en présence d'un objet (ou d'une idée ou d'une activité); ces réactions émotives la portent à s'approcher (à être favorable) ou à s'éloigner (être défavorable) de cet objet. (Morissette et Gingras, 1998, p. 42)

Selon, Morissette et Gingras (1998), la conception fondamentale des attitudes est en lien direct avec les principes de la psychologie sociale. L'idée développée est que les attitudes s'apprennent grâce à l'interaction sociale et qu'elles deviennent un facteur susceptible d'influencer tout apprentissage subséquent. L'école est un milieu de vie où il est possible de faire des apprentissages affectifs. Les auteurs ont divisé en trois volets ces apprentissages :

- Le contenu affectif pour la vie en société
- Le contenu affectif pour la vie scolaire
- Le contenu affectif spécifique à un programme.

La position adoptée est en lien avec le milieu de l'éducation, où il est possible de viser la formation de toute la personne et d'y inclure la transformation des caractéristiques affectives.

Enfin, Lafrenaye (2006) définit l'attitude comme suit :

Une attitude représente un état mental et neuropsychologique de préparation à répondre, organisé à la suite de l'expérience et qui exerce une influence directrice ou dynamique sur la réponse de l'individu à tous les objets et à toutes les situations qui s'y rapportent. (Lafrenaye, 2006, dans Vallerand 2006, p.232)

Cet auteur associe l'attitude aux trois types classiques d'apprentissage : le conditionnement classique, le conditionnement instrumental et l'apprentissage social.

1.2 Définition du concept d'habileté professionnelle d'ordre socioaffectif

Grisé et Trottier (1997) utilisent le terme « habileté professionnelle d'ordre socioaffectif ». Ils définissent ces habiletés « par un ensemble de processus essentiels qui assurent la maîtrise de la dimension socioaffective d'une tâche professionnelle pour laquelle l'élève est préparé. La dimension socioaffective comprend les habitudes, les attitudes et les valeurs » (Grisé et Trottier, 1997, p. 8).

Grisé et Trottier (1997) ont identifié onze habiletés rattachées à des métiers dans les Techniques humaines. Ces habiletés professionnelles d'ordre socioaffectif sont présentées au tableau 4 à la page suivante.

Tableau 4
Adaptation du tableau des 11 habiletés professionnelles d'ordre socioaffectif

La dimension Personnalité

L'ouverture à l'expérience
La prise en charge personnelle
Le recours à l'environnement

La dimension Relation avec le milieu

La relation interpersonnelle
L'acceptation de l'autre
L'adaptation personnelle
La réaction socioaffective
La prise en charge professionnelle

La dimension Engagement professionnel

L'engagement dans le milieu
L'engagement axiologique
L'engagement éthique

Source : (Grisé et Trottier, 1997, p.30)

Il est pertinent de présenter chacune des définitions des habiletés socioaffectives par Grisé et Trottier (1997).

Ouverture à l'expérience : Capacité qui amène le sujet à être et à vivre en contact avec soi-même, autrui et l'environnement en utilisant de façon franche et sincère les expériences vécues en situations professionnelles afin d'en intégrer les nouveaux éléments à sa vision personnelle.

Prise en charge personnelle : À partir d'une ouverture à l'expérience personnelle, capacité du sujet à analyser, critiquer et évaluer sa propre expérience, lui permettant d'identifier les avenues d'action pertinentes à son évolution personnelle, de faire des choix et d'entreprendre des actions assurant son propre développement.

Recours à l'environnement : Capacité qui amène le sujet à identifier dans l'environnement les ressources utiles à sa croissance personnelle et à y puiser les éléments, l'aide et le

support permettant de répondre aux besoins ressentis en situation professionnelle.

Relation interpersonnelle : capacité qui amène le sujet à recevoir, à ressentir et à comprendre, avec respect et intérêt, ce que les autres lui communiquent tout en étant capable de ressentir, de comprendre et d'exprimer ses propres objets de communication dans le maintien d'une relation de qualité.

Acceptation de l'autre : Capacité qui amène le sujet à accueillir avec ouverture et à respecter sans réserve l'autre, sa culture, ses valeurs et ses comportements.

Adaptation personnelle : Capacité du sujet à modifier ou à ajuster ses attitudes et ses comportements en fonction de l'autre, des circonstances ou du milieu afin d'assurer l'à-propos, la qualité et l'efficacité de l'action professionnelle en cours.

Réaction socioaffective : Capacité du sujet à composer autant avec la réception que l'expression de la charge émotive suscitée par les personnes, les événements ou les circonstances associées à une situation professionnelle.

Prise en charge professionnelle : Capacité du sujet à investir énergie et ressources dans une action professionnelle pour assurer une prestation de service de qualité qui répond aux besoins du client selon les exigences de la situation.

Engagement dans le milieu : Capacité qui amène le sujet à s'investir personnellement dans ses relations avec les individus ou groupes d'individus, dans l'organisation du milieu de travail et dans une action sociale.

Engagement axiologique : Capacité du sujet à clarifier ses propres valeurs, à identifier les valeurs privilégiées dans la profession ainsi que les valeurs courantes dans le travail.

Engagement éthique : Capacité qui amène le sujet à développer son jugement moral, à prendre et à assumer des décisions et des comportements éthiques dans des situations professionnelles. (Grisé et Trottier, 1997, p.31)

1.3 Définition du concept savoir-être

Labruffe (2008) met en perspective le savoir-être en lien avec les tâches professionnelles en affirmant que :

Les savoir-être sont des compétences qualitatives difficiles à caractériser avec précision, mais qui sont perçues,

appréciées ou dépréciées en fonction du choc des personnalités, de la tension liée à l'exécution des tâches, des enjeux dépendant du résultat, de l'harmonie qui en découle. (Labruffe, 2008, p.21)

Cet auteur met en perspective le savoir-être en lien avec les tâches professionnelles.

Pour sa part, Boudreault (2004) explique que le savoir-être est l'ensemble des attitudes qui caractérisent les principes liés aux valeurs qui régissent la conduite des personnes qui l'exercent. En d'autres mots, le savoir-être traduit les attitudes à manifester en situation de tâche professionnelle. Il définit l'attitude professionnelle par « l'état d'esprit d'une personne à l'égard d'elle-même et de son environnement professionnel qui incite une manière d'être ou d'agir. » (Boudreault, 2004, p.19)

Selon Boudreault (2004), le savoir-être est une clé qui permet à la personne de développer sa compétence professionnelle. La manifestation des attitudes conduit la personne qui apprend, à réaliser de la meilleure façon possible la tâche professionnelle. Ainsi, l'apprenant ayant développé son savoir-être est qualifié de « compétent ». La figure 1 illustre cette pensée.

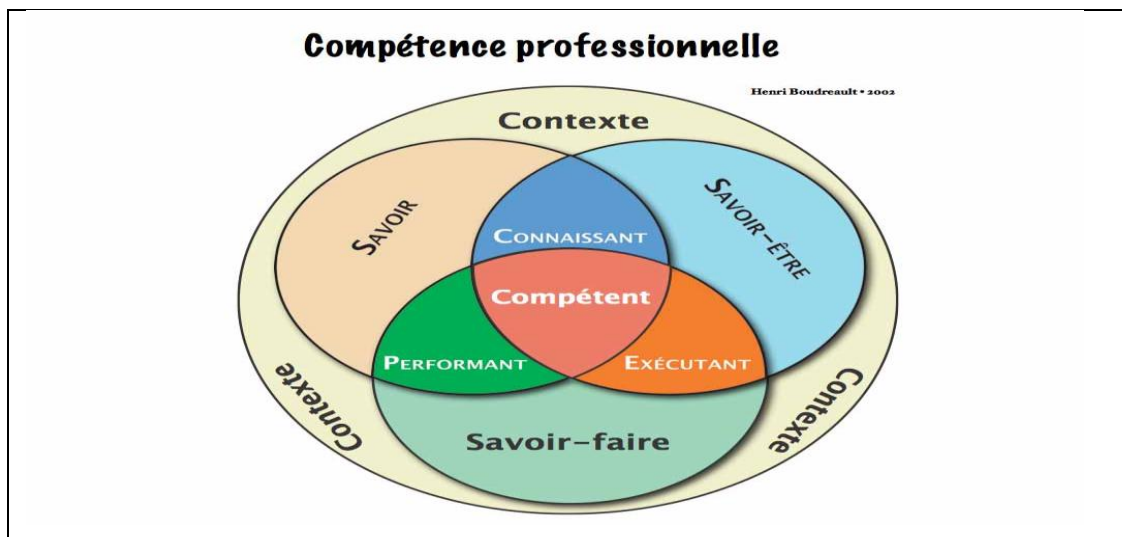


Figure 1. Le savoir-être devient une clé qui permet à la personne de développer sa compétence professionnelle. (Boudreault, 2004, p.18)

Boudreault (2004) a établi 24 principes présentés au tableau 5. Ces principes couvrent la plupart des attitudes nécessaires à la réalisation de tâches professionnelles, toutes professions confondues.

Tableau 5
Principes généraux exprimant les attitudes professionnelles

1. Acceptation de la critique	14. Maîtrise de soi
2. Assiduité	15. Organisation du travail
3. Autonomie	16. Persévérance
4. Communication	17. Prévenance
5. Débrouillardise	18. Protection
6. Efficacité	19. Respect de l'horaire de travail
7. Esprit d'équipe	20. Respect de l'outillage
8. Expression orale	21. Respect des lieux de travail
9. Hygiène personnelle	22. Respect des règles
10. Initiative	23. Tenue professionnelle
11. Innovation	24. Vigilance
12. Intégrité	
13. Jugement	

Source : (Boudreault, 2004, p.19)

Il est pertinent de présenter les définitions des principes de Boudreault (2004)

Acceptation de la critique : Être capable de recevoir des commentaires et des remarques dans le but d'améliorer son travail.

Assiduité : Présence active régulière et soutenue à l'endroit où l'on a des obligations à remplir.

Autonomie : Se prendre en charge, selon ses responsabilités, de façon à poser des actions au moment opportun dans un contexte déterminé.

Communication : Utiliser un style, un ton et une terminologie adaptés à la personne et aux circonstances.

Débrouillardise : Réussir à résoudre un problème nouveau et imprévu en utilisant ses propres moyens conformément aux règles de la fonction de travail.

Efficacité : Avoir du discernement entre le service offert et les attentes personnelles, les attentes professionnelles et les conséquences économiques.

Esprit d'équipe : Travailler avec les autres de manière solidaire en contribuant au travail de l'équipe par ses idées et ses efforts.

Expression orale : Utiliser la parole en adoptant un style et un ton adaptés à la personne et aux circonstances.

Hygiène personnelle : Prendre soin de son hygiène corporelle.

Initiative : Proposer ou entreprendre un travail, soit pour son accomplissement ou son avancement, et en juger la qualité conformément aux règles de la profession.

Innovation : Introduire de la nouveauté dans la résolution de problèmes.

Intégrité professionnelle : Réaliser son travail sans vouloir tromper, abuser, léser ou blesser les autres.

Jugement : Décider, face à un ensemble de faits, des actions appropriées à poser.

Maîtrise de soi : Être capable de faire face à des situations particulières, de faire preuve de sang-froid sans adopter une attitude trop émotive ou trop défensive.

Organisation du travail : Préparer son travail de façon à satisfaire les exigences de qualité, d'efficacité et de l'échéancier.

Persévérance : Fournir l'effort nécessaire afin de terminer et de réussir le travail demandé.

Prévenance : Avoir le souci constant de la recherche de la qualité, aller au-devant des besoins et démontrer de la curiosité en regard des tâches du métier.

Protection : Adopter un comportement sécuritaire pour soi et les autres.

Respect de l'horaire de travail : Tenir compte des prescriptions pour assurer une présence fonctionnelle à son milieu de travail de façon régulière et soutenue.

Respect de l'outillage : Manipuler et ranger avec soin et selon les normes du fabricant et leur capacité, l'équipement, la machinerie et l'outillage.

Respect des lieux de travail : Tenir compte des prescriptions d'utilisation et d'ordre des aires de travail.

Respect des règles : Tenir compte des prescriptions de la réglementation, des procédures administratives et des règles de la profession.

Tenue professionnelle : Adopter la tenue générale et le décorum conformes aux règles de la profession.

Vigilance : Observer avec attention et de façon soutenue le déroulement de ses tâches de travail de façon à en contrôler le résultat attendu. (Boudreault, 2004, p.72)

Dans la même optique, Bellier (2004) mentionne que le savoir-être est une compétence en soi et précise que dans certains métiers relationnels, le savoir-être devient central dans l'action (savoir consoler, rassurer, convaincre, amuser, écouter, etc.). « Le savoir-être permet de donner en même temps deux types d'informations : les unes sur les comportements adéquats, les autres sur les règles du jeu en cours permettant de lire les bons comportements » (Bellier, 2004, p.114). Il s'agit en effet « d'une capacité non seulement à agir comme il faut, mais aussi à maintenir une sorte de lien cognitivo-affectif bien particulier qui est celui dont l'organisation a besoin » (Bellier, 2004, p.119). Il est pertinent de mentionner, encore une fois, que le concept savoir-être est étroitement lié au marché du travail.

En ce qui concerne Penso-Latouche (2000), le savoir-être serait la disposition supposée. « Le savoir-être se dégage plutôt en creux comme ce qui manque dans les référentiels une fois qu'on a analysé les savoirs et les savoir-faire » (Penso-Latouche, 2000, p.53). Elle poursuit en expliquant que les savoir-être sont un « capital de manières » qui s'investit au présent en fonction du passé, en combinant les acquis cognitifs de la personne et son envie, consciente ou non, de les investir dans le présent.

Paradis (2002) précise que :

le savoir-être serait des qualités de bases dans l'intervention, que cette intervention soit en travail social, en psychologie ou en éducation. Ces qualités sont les suivantes : respect, empathie, authenticité, flexibilité, créativité et leadership. Sans oublier, l'autoévaluation et l'autodéveloppement, fondamentaux au développement des qualités mentionnées. (Paradis, 2002, p.12)

Pour sa part, Scallon (2004) définit le savoir-être ainsi :

Un ensemble de caractéristiques à forte dominante affective et peuvent être associées à des indicateurs de qualités de certaines performances. Le savoir-être se manifeste dans l'action. Il suppose une pratique ou un comportement autonome, qui doit se manifester comme une habitude bien ancrée, ce qui est différent d'un comportement ponctuel. (Scallon, 2004, p.93)

Cet auteur appuie l'idée que le savoir-être s'observe dans l'exercice d'une tâche.

Finalement, le Département des Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska a choisi de définir les savoir-être en s'appuyant sur le Devis ministériel (Gouvernement du Québec, 2004). Pour ce faire, l'équipe enseignante a sélectionné cinq savoir-être parmi la composante de formation spécifique du programme et a choisi de les définir en identifiant des indicateurs comportementaux observables en contexte scolaire. Les cinq savoir-être ciblés sont : le discernement, l'autonomie, la communication, la relation professionnelle et l'ouverture d'esprit. Ils sont présentés dans une adaptation au tableau 6 à la page suivante, avec leurs manifestations observables.

Tableau 6
Grille des savoir-être

<p>Discernement :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Reconnaît une faute professionnelle -Est proactif dans la résolution d'une faute commise -Évalue les conséquences de ses actes avant d'entreprendre une action -Prend des décisions en mesurant toutes les variables -Porte un regard critique sur ses agirs -Se met en action sans que cela entraîne des conséquences indésirables chez une autre personne <p>Relation professionnelle :</p> <p><i>Proximité physique et émotive</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Est dans la distance personnelle, pas dans la distance intime ou sociale -Contient ses émotions <p><i>Savoir-vivre</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Salue, sourit -S'informe de l'autre -Respecte le tour de parole -Évite de prendre ses messages (textes, courriel, etc.) pendant un cours <p><i>Respect</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Respecte les différences et les expériences des autres et ne porte pas de jugement 	<p>Autonomie :</p> <p><i>Gestion du temps</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Planifie son temps en fonction des exigences des cours et des exigences de sa vie personnelle -Respecte les échéanciers pour les travaux -Est présent et à l'heure dans ses cours -Établit un ordre de priorité face aux exigences de ses cours et de sa vie personnelle <p><i>Organisation efficace du travail</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -A tout son matériel à chaque début de cours et le classe bien -Effectue les travaux selon les consignes demandées -Prend les moyens pour se mettre à niveau en cas d'absence -Met en place une méthodologie efficace d'étude <p><i>Initiative</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Pose des questions en classe -Apporte des commentaires constructifs -Apporte des idées dans un travail d'équipe -Utilise les ressources mises à sa disposition 	<p>Communication :</p> <p><i>L'expression verbale</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Utilise un ton juste, ni moqueur, ni accusateur ni agressif <p><i>Langage non-verbal</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Démontre une attitude d'ouverture -Regarde la personne qui parle -Manifeste une proximité adéquate <p><i>Qualité du message</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Pose des questions pertinentes -Fait preuve de concision -Adresse ses commentaires aux bonnes personnes <p><i>Réception du message</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Fait preuve d'autocontrôle -Laisse les autres terminer leurs interventions <p><i>Langage professionnel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Utilise un vocabulaire approprié -S'exprime dans un français correct <p>Ouverture d'esprit :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Pose des questions pour bien comprendre la réalité des autres -Partage ses perceptions individuelles -Modifie des opinions et/ou ses comportements dans le but de s'ajuster à la réalité -Recherche des solutions adaptées à la réalité, lors de controverses -Applique des solutions
---	---	---

Source : (Cégep de Granby – Haute-Yamaska, 2010)

1.4 Position de la chercheuse

Après avoir fait le parallèle entre les concepts attitude, savoir-être et habileté professionnelle d'ordre socioaffective, il est pertinent de remarquer que les concepts attitude et habileté professionnelle d'ordre socioaffective semblent rejoindre des auteurs qui relèvent davantage du monde de l'éducation et de la psychologie sociale.

En ce qui concerne le concept savoir-être, il est facile d'émettre l'idée que ce concept rejoint davantage des auteurs centrés sur la pratique professionnelle. Les lectures réalisées amènent naturellement la chercheuse à se positionner vers ce concept puisque les auteurs qui utilisent le savoir-être sont davantage centrés sur la pratique professionnelle. Bellier (2004); Boudreault (2004); Département des Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska (2010); Labruffe (2008); Paradis (2000); Penso-Latouche (2000); Scallon (2004).

Après avoir repris les définitions les plus pertinentes pour ce projet de recherche, la chercheuse affirme sa position en choisissant le concept savoir-être pour répondre à la question de recherche. Ce choix s'appuie d'une part sur les définitions énoncées antérieurement, et d'autre part, sur les similitudes observées entre les auteurs.

En effet, Bellier (2004) considère le savoir-être comme une compétence en soi. Selon l'auteure, le savoir-être fait partie des préoccupations de tout directeur des ressources humaines. « Ce qui fait la richesse et la complexité d'un métier, c'est justement cette fameuse dimension humaine qui ne s'apprend pas » (Bellier, 2004, p.11). « Le savoir-être c'est le *reste*, ce qu'on ne sait pas nommer, ce qui est en plus de ce qui s'apprend, et qui fait qu'un tel réussit mieux qu'un autre après une formation et une expérience identiques » (Bellier, 2004, p.18).

Labruffe (2008) va dans le même sens que Bellier (2004) lorsqu'il affirme que les savoir-être sont des compétences qualitatives difficiles à caractériser. En plus, il émet l'hypothèse que le savoir-être peut se traduire dans un savoir-faire conduisant à un savoir-agir, dans un comportement modélisable concrètement. Il poursuit en expliquant « qu'il convient de trouver en amont du savoir-être des compétences formelles qui génèrent les savoir-être attendus » (Labruffe, 2008, p.22).

Pour sa part, Penso-Latouche (2000) rejoint ces auteurs en précisant que les savoir-être, c'est ce qui manque en fait dans les référentiels, une fois la tâche analysée. Cette auteure appuie la thèse que le savoir-être ne va pas de soi. « Si personne ne sait définir le savoir-être, tout le monde a une idée sur ce qu'il est et, à quoi il sert » (Penso-Latouche, 2000, p.63). Elle ajoute que le savoir-être s'observe uniquement dans l'action par des réactions verbales et non-verbales. Elle poursuit en disant que la manifestation du savoir-être fait appel à l'implication. Elle définit l'implication comme « un don de soi, un investissement non calculé de son énergie sur un objet ou une activité » (Penso-Latouche, 2000, p.80).

Dans un métier comme celui d'éducatrice et d'éducateur spécialisé, l'implication prend tout son sens. Il s'avère intéressant de donner l'exemple entre écouter et être à l'écoute. Paradis (2000) explique qu'être à l'écoute implique un savoir-être spécifique à toute profession qui touche les relations humaines.

Scallon (2004) va dans le même sens en affirmant que :

Pour que le respect de l'autre, une qualité recherchée en relation d'aide, puisse être élevé au rang de savoir-être, il faut qu'il soit spontané et qu'il relève d'une habitude bien ancrée. Encore faut-il posséder des savoirs et des savoir-faire qui s'y rapportent : par exemple, connaître toute l'importance de l'écoute de l'autre et maîtriser cet aspect de la relation interpersonnelle. (Scallon, 2004, p. 9)

Bellier (2004); Grisé et Trottier (1997) et Scallon (2004); font référence à une dimension affective, en lien avec le cognitif. Ils amènent une dimension interne à ce concept qui renforce l'aspect de non observabilité sans l'action. Dans le même sens, Paradis (2000) parle d'un mode d'expression global et exclusif de l'individu.

Ainsi, chaque personne qui exerce une profession manifeste des savoir-être attendus par l'employeur, mais d'une façon très personnalisée. En reprenant l'exemple de la qualité d'écoute, il est possible d'affirmer que l'écoute se manifeste différemment d'un individu à l'autre. Cependant, il est uniquement possible d'observer dans l'action, si la qualité d'écoute s'élève au rang de compétence.

Ces auteurs aident à réaliser à quel point les savoir-être sont une valeur ajoutée et qu'il n'est pas donné à tous d'y arriver facilement. Le dénominateur commun est le suivant : les savoir-être se manifestent uniquement dans l'action. Il est possible d'en parler, mais la seule façon de vérifier si une personne possède les bons savoir-être rattachés à un emploi, c'est de l'observer au travail.

Après avoir fait le tour des différentes visions des auteurs en lien avec la notion du savoir-être, il est pertinent de constater que le savoir-être est une notion bien établie dans le milieu professionnel. Il semble que le savoir-être en action est un gage de qualité en situation professionnelle. Un individu qui a développé les bons savoir-être en lien avec son métier est reconnu comme compétent.

Dans la profession d'éducatrice et d'éducateur, le savoir-être prend tout son sens étant donné qu'il s'agit d'un métier en relations humaines. Une éducatrice ou un éducateur peut avoir développé les 26 compétences du programme d'une façon théorique et pratique, mais est-il reconnu comme compétent? Pour être reconnu comme compétent, l'éducatrice et l'éducateur doit avoir développé, en plus des compétences du programme, les savoir-être en lien avec la profession.

Le savoir-être n'est pas une compétence comme telle du programme mais il est inféré dans la pratique du stagiaire. Il fait partie des ressources à mobiliser afin de traiter avec succès des situations complexes que la clientèle étudiante rencontrera en milieu de travail. Il est important de bien comprendre ce concept et l'implication qu'il a dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé. Il faut se rappeler qu'il n'est pas simple de maîtriser ce concept étant donné qu'il est qualifié de flou (Labruffe, 2008).

Voici la position de la chercheuse à la suite de cette analyse d'auteurs.

- Le savoir-être permet à la personne de réaliser une tâche professionnelle de la meilleure façon qu'il soit (Boudreault, 2004);
- Le savoir-être est un indicateur de performance élevé (Scallon, 2004);
- Le savoir-être est une compétence qui est source de réussite professionnelle (Bellier, 2004).

Ces trois auteurs font comprendre la valeur ajoutée de ce concept en lien avec un métier. Le savoir-être, en contexte de travail, permet à la personne de développer sa compétence professionnelle.

1.5 Définition de la compétence professionnelle

Boudreault (2004), met de l'avant que le développement de la compétence s'exprime par la capacité d'une personne de mobiliser ses savoirs, ses savoir-faire dans un contexte signifiant par rapport à la situation de travail. Toujours selon Boudreault (2002) :

Il est possible d'exercer une influence sur le développement des compétences dans la mesure où nous pouvons placer l'élève dans une conjoncture où sont réunis un contexte signifiant, les attitudes requises (le savoir-être), les façons de procéder (le savoir-faire) et les connaissances utiles (le savoir). Cette situation permettra à l'élève de réaliser des tâches le conduisant à faire face à des problèmes professionnels qu'il aura le goût de résoudre et dont la

solution sera intimement liée aux visées de la formation.
(Boudreault, 2002, p.10)

En d'autres mots, Boudreault (2002), précise que développer sa compétence professionnelle, signifie mettre en place un réseau d'interactions entre le savoir, le savoir-faire et le savoir-être. Le savoir comprend un ensemble de connaissances théoriques, tandis que le savoir-faire se traduit par un ensemble de moyens pratiques. Ainsi, les trois types de savoirs sont impliqués dans la mise en œuvre d'une compétence. Il est pertinent de rattacher cette définition de compétence, à celle du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport qui définit « la compétence comme un savoir agir fondé sur la mobilisation et l'utilisation d'un ensemble de ressources » (Raymond, 2006, p.69).

En complément, il est intéressant d'ajouter la définition de Montmollin (1994) qui va dans le même sens en affirmant que la compétence est un ensemble stabilisé de savoirs et de savoir-faire, de conduites types, de procédures standards, de types de raisonnements que l'on peut mettre en œuvre sans apprentissage nouveau.

Pour sa part, Bellier (2004) mentionne que la compétence permet d'agir, de résoudre des problèmes professionnels dans un contexte particulier en mobilisant diverses capacités intégrées. Encore une fois, il est pertinent de voir à quel point la notion de compétence, qui intègre le savoir-être, se manifeste dans l'action et que cette notion est intimement reliée au marché du travail.

Terminons ce volet en ajoutant la définition de Martinet, Raymond et Gauthier (2001) qui rejoint l'ensemble des auteurs mentionnés précédemment.

- La compétence professionnelle se déploie en contexte professionnel réel
- Elle se situe sur un continuum qui va du simple au complexe
- Elle se fonde sur un ensemble de ressources
- Elle se situe dans l'ordre du savoir-mobiliser en contexte d'action professionnelle

- Elle est liée à une pratique intentionnelle
 - Elle est un projet, une finalité sans fin.
- (Martinet, Raymond et Gauthier, 2001, dans Raymond, 2006, p.72)

1.6 Sélection des savoir-être pertinents et des savoir-être signifiants

Dans le cadre de cette recherche, il faut dans un premier temps choisir les savoir-être les plus pertinents à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé. Le Larousse (2004) définit le concept pertinent comme suit : « qui se rapporte exactement à ce dont il est question » (Larousse, 2004, p.769). C'est précisément la première étape de cette recherche. Il s'agit de sélectionner les savoir-être les plus pertinents, soit les plus appropriés à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé. La deuxième étape consiste à découvrir les savoir-être les plus signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur de la région de la Montérégie. Le Larousse (2004) définit le terme signifiant comme étant « porteur de sens ». La chercheuse a retenu cette nomenclature puisqu'elle représente très bien l'objectif ultime de cette recherche. Les savoir-être signifiants qui seront identifiés doivent devenir porteurs de sens pour les éducatrices et éducateurs spécialisés. Il est possible d'affirmer que les savoir-être signifiants qui seront ciblés à la suite de cette recherche, permettront aux étudiantes et étudiants en Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska le développement de leurs compétences professionnelles.

1.7 Regroupement des savoir-être en Techniques d'éducation spécialisée

À partir des principes de Boudreault (2004), des habiletés de Grisé et Trottier (1997) et des critères du Département TES du cégep de Granby – Haute-Yamaska, la chercheuse considère ces trois grilles comme étant des savoir-être. Des regroupements ont été faits par la chercheuse afin de cibler les savoir-être les plus pertinents à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé. Au tableau 7, ces

regroupements sont articulés autour des cinq savoir-être identifiés dans la grille du Département TES du cégep de Granby – Haute-Yamaska. La première colonne présente les blocs qui regroupent entre eux les savoir-être des trois grilles retenues. La deuxième colonne du tableau 7 positionne les cinq savoir-être pertinents à la profession d'éducatrice et d'éducateur selon la vision du Département TES du cégep de Granby – Haute-Yamaska. La troisième colonne présente les principes de Boudreault (2004). Seuls les principes pertinents à la profession d'éducatrice et d'éducateur ont été retenus. Enfin, la quatrième colonne du tableau 7 présente les habiletés professionnelles d'ordre socioaffectif de Grisé et Trottier (1997). Les principes de Boudreault (2004) et les habiletés professionnelles de Grisé et Trottier (1997) sont positionnés dans le tableau 7 selon les cinq dimensions de savoir-être du Département TES du cégep de Granby – Haute-Yamaska.

Ainsi, la chercheuse a regroupé en cinq blocs les savoir-être similaires ou équivalents qui étaient présentés dans les grilles de Boudreau (2004), de Grisé et Trottier (1997) et le Département des Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska.

Pour réaliser ces regroupements, la chercheuse s'est basée d'une part sur son expérience professionnelle de psychoéducatrice et d'enseignante, et d'autre part, sur les définitions présentées par Boudreault (2004) et Grisé et Trottier (1997) et les indicateurs observables répertoriés par l'équipe enseignante.

Tableau 7
Regroupement des savoir-être

Bloc	Département TES Cégep de Granby Haute-Yamaska	Boudreault (2004)	Grisé et Trottier (1997)
A	Discernement	Jugement Efficacité	Adaptation personnelle
B	Autonomie	Autonomie Débrouillardise Initiative Persévérance Prévenance	Prise en charge personnelle
C	Communication	Communication Expression orale	Relation interpersonnelle Réaction socioaffective
D	Relation professionnelle	Tenue professionnelle Respect des règles Respect de l'horaire de Travail Protection Organisation de travail Assiduité Intégrité professionnelle Esprit d'équipe Maîtrise de soi	Prise en charge professionnelle Engagement dans le milieu Engagement éthique
E	Ouverture d'esprit	Innovation Acceptation de la critique	Ouverture à l'expérience Engagement axiologique Recours à l'environnement Acceptation de l'autre

Source : (Boudreault, 2004); (Département TES du cégep de Granby – Haute-Yamaska, 2010) et (Grisée et Trottier, 1997)

Les principes identifiés dans le tableau 8 selon Boudreault (2004), ont été retirés du tableau 7 puisqu'ils sont peu pertinents à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé.

Tableau 8
Principes non utilisés dans le regroupement des savoir-être

Hygiène personnelle
Respect de l'outillage
Respect des lieux de travail
Vigilance

Source : (Boudreault, 2004, p.19)

1.8 Objectifs spécifiques de recherche

Comme il a été mentionné antérieurement, l'objectif général de cette recherche est que les savoir-être deviennent porteurs de sens pour les éducatrices et les éducateurs spécialisés permettant le développement de leurs compétences professionnelles. Cet objectif a soulevé la question de recherche suivante :

Quels sont les savoir-être signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé dans la région de la Montérégie permettant aux étudiantes et étudiants du programme d'améliorer le développement de ses compétences professionnelles?

Afin de répondre à cette question de recherche, le projet doit se centrer autour de ces deux objectifs spécifiques :

Objectif 1 :

Identifier les savoir-être les plus pertinents, à partir du regroupement des savoir-être de Boudreault (2004), du Département TES du cégep de Granby – Haute-Yamaska (2010) et de Grisé et Trottier (1997).

Objectif 2 :

Connaître les savoir-être les plus signifiants d'une éducatrice et d'un éducateur spécialisé selon les enseignantes et les enseignants en Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska et selon différents milieux d'intervention professionnels de la région de la Montérégie.

TROISIÈME CHAPITRE

LA MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre décrit dans un premier temps le type de recherche, la posture épistémologique de la chercheuse, l'approche méthodologique et le devis de recherche. Dans un deuxième temps, il sera question des participants à l'étude, des instruments de collecte de données, du déroulement de l'expérimentation ainsi que de l'aspect éthique. La méthodologie retenue devrait permettre d'obtenir les informations nécessaires afin de répondre aux deux objectifs spécifiques de cette recherche, à savoir :

Objectif 1 :

Identifier les savoir-être les plus pertinents, à partir du regroupement des savoir-être de Boudreault (2004), du Département TES du cégep de Granby – Haute-Yamaska (2010) et de Grisé et Trottier (1997).

Objectif 2 :

Connaître les savoir-être les plus signifiants d'une éducatrice et d'un éducateur spécialisé selon les enseignantes et les enseignants en Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska et selon différents milieux d'intervention professionnels de la région de la Montérégie.

1. LA MÉTHODOLOGIE

1.1 Le type de recherche utilisé

Cette recherche qui s'effectue dans un milieu de pratique est exploratoire et descriptive. Il s'agit d'examiner, à partir d'opinions d'enseignantes et d'enseignants,

et de professionnelles et professionnels de différents milieux de stage, quels seraient les savoir-être signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

Sa dimension exploratoire vise à clarifier un problème mal défini. Ainsi, dans la pratique, le milieu d'enseignement et le milieu professionnel sont en présence de connaissances en lien avec les savoir-être professionnels. Il est important de découvrir les savoir-être signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé dans le but de favoriser une meilleure réussite des élèves. Sa dimension descriptive met en lumière les savoir-être les plus signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé afin de mieux documenter la profession. Cette recherche décrit le phénomène étudié en s'appuyant sur des propos émis par le milieu de pratique concerné. Voilà ce qui a motivé ce choix pour une recherche exploratoire et descriptive.

1.2 La posture épistémologique

La chercheuse s'inscrit dans une orientation qualitative / interprétative, qui selon Karsenti et Savoie-Zajc (2004) vise à mieux comprendre la vie quotidienne pour ensuite agir sur elle. Ce type de recherche accorde de l'importance à la qualité des informations obtenues et non à la quantité. Ces auteurs mentionnent aussi que :

La démarche souple et émergente de la recherche qualitative/ interprétative permet au chercheur de comprendre, de l'intérieur, la nature et la complexité des interactions d'un environnement spécifique, et d'orienter sa collecte de données en tenant compte de la dynamique interactive du site de recherche. (Karsenti et Savoie-Zajc, 2004, p.125)

Il est permis de croire que la recherche envisagée répondra parfaitement à cette méthodologie puisqu'elle permettra de découvrir les savoir-être signifiants qui sont utilisés au quotidien dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé. C'est un essai qui poursuit des buts utilitaires et pragmatiques en apportant certaines pistes de solutions, en tentant d'identifier les savoir-être signifiants à la profession.

« Ce type d'approche met en valeur la subjectivité, l'intentionnalité des acteurs et le caractère réflexif de la recherche » (Karsenti et Savoie-Zajc, 2004, p.29).

En effet, les participantes et les participants à la recherche auront comme tâche de réfléchir sur une problématique professionnelle vécue au quotidien, à savoir certaines difficultés rencontrées par la clientèle étudiante dans l'expression des savoir-être adéquats à la profession envisagée.

1.3 L'approche méthodologique

Dans le cadre de cette recherche, l'approche mixte est retenue, où des données qualitatives seront jumelées à des données quantitatives. « Moss (1996) signale que ces deux approches, lorsqu'elles sont jumelées, permettent tout simplement d'avoir une vision plus complète et plus nuancée d'un phénomène qu'on cherche à comprendre » (Karsenti et Savoie-Zajc, 2004, p.116).

C'est la perspective adoptée dans cette recherche. Les principales données qualitatives recueillies seront des propos émis par le corps professoral. Tandis que les principales données quantitatives seront les données recueillies par le sondage réalisé auprès du corps professoral et des milieux d'intervention.

1.4 Le devis de recherche

Le devis de recherche approprié pour réaliser cet essai est une analyse réflexive de sa pratique professionnelle. Il s'agit d'une « analyse systématique et critique d'une portion d'expérience professionnelle prise à la fois comme objet d'étude et comme déclencheur d'une autoanalyse qui aura souvent des répercussions jusque dans la vie intime de la personne enseignante » (Paillé, 2007, p.143). Selon cet auteur, l'analyse ne se limite pas à la simple activité d'introspection. Il s'agit de faire

une réflexion en six étapes. La chercheuse a choisi de faire une adaptation de ce modèle en trois étapes :

1. Choix de la portion de pratique à examiner :

La chercheuse a choisi de travailler sur les savoir-être reliés au programme de Techniques d'éducation spécialisée puisqu'elle a constaté que l'acquisition de ces savoir-être fait défaut chez certaines et certains étudiants. Cette problématique est documentée dans le premier chapitre.

2. Choix du type de corpus réflexif :

Une recension des écrits est réalisée autour des concepts retenus : les attitudes, les habiletés professionnelles d'ordre socioaffectif et le savoir-être. Par la suite, des entrevues semi-dirigées et un sondage sont réalisés afin de valider la liste des savoir-être signifiants pour le programme TES.

3. Réflexion pédagogique à partir des thèmes dégagés :

L'essai se terminera par une réflexion pédagogique sur ce qu'il faudra développer concernant l'enseignement et l'évaluation de ces savoir-être.

1.5 Les participantes et les participants à l'étude

La population pertinente pour cette recherche est composée de deux groupes distincts : l'équipe enseignante en Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska et les intervenantes et les intervenants travaillant dans différents milieux professionnels de la Montérégie et associés au Département TES, pour offrir des stages (technique des échantillons constitués de volontaires). L'expérience professionnelle de ces deux groupes fait en sorte d'avoir une population idéale pour documenter ce sujet de recherche. Il faut cependant garder en tête que ces groupes d'individus, ayant des caractéristiques communes, demandent une certaine vigilance.

Comme d'autres techniques non probabilistes, moyennant prudence, connaissance des limites de l'outil et certaines précautions, elle peut donner d'intéressants résultats :

encore faut-il, par exemple, faire un choix parmi ces volontaires (en utilisant des quotas), contrôler leurs domaines ou pour des études exploratoires, c'est souvent la technique la plus économique. Elle est de plus, très utilisée. (Beaud, 2009, p.264)

Pour les quotas utilisés, dans la réalisation des entrevues individuelles semi-dirigées, huit personnes ont été sélectionnées au hasard dans le groupe d'enseignantes et d'enseignants totalisant vingt personnes. Ces enseignantes et ces enseignants, après leur avoir expliqué qu'elles et qu'ils ont été choisis au hasard, auront la possibilité d'accepter ou pas de participer à ces entrevues individuelles. Cette représentativité de l'équipe enseignante équivaut à 40 % de l'effectif total. Par ailleurs, ce groupe est divisé en trois strates, par année d'ancienneté comme enseignante ou enseignant, travaillant au cégep de Granby – Haute-Yamaska. Le tableau 10 à la page suivante illustre la composition de chacune des strates.

Dans les deux premières strates, trois personnes par strate ont été sélectionnées au hasard. Dans la troisième strate, seulement deux personnes ont été sélectionnées et ce, afin de respecter les règles de représentativité pour chacune des strates. Le premier groupe comprend des individus ayant plus de cinq ans d'ancienneté. Le deuxième groupe comprend des gens ayant entre trois et plus d'une année d'expérience au cégep de Granby – Haute-Yamaska. Le troisième groupe comprend des individus ayant moins d'une session d'expérience en enseignement collégial au cégep de Granby – Haute-Yamaska. Enfin, la troisième colonne du tableau présente les huit candidats échantillonnés pour l'entrevue semi-dirigée.

Tableau 9
Échantillonnage stratifié du groupe d'enseignantes et d'enseignants du cégep
de Granby – Haute-Yamaska

Strate 1	Nombre d'années d'ancienneté	Enseignants échantillonnés
E-1	7.7062	
E-2	7.100	x
E-3	7.000	
E-4	6.2578	
E-5	6.0000	x
E-6	6.0000	x
E-7	6.0000	
E-8	5.0000	
Strate 2		
E-9	3.0000	x
E-10	2.6025	
E-11	2.5000	x
E-12	2.1149	
E-13	2.0000	
E-14	1.5000	x
E-15	1.2059	
Strate 3		
E-16	0.2500	x
E-17	0.2500	
E-18	0.2500	x
E-19	0.2500	
E-20	0.2500	

Source :(Cégep de Granby – Haute-Yamaska, 2011)

Pour le sondage comme tel, il est prévu de faire un envoi électronique dans les milieux de stage diversifiés et travaillant avec des clientèles variées, tels les enfants, les adolescents, les personnes âgées, les personnes ayant des problèmes de santé mentale ou de toxicomanie. Une cinquantaine d'envois seront faits. Pour le corps professoral, la chercheuse sollicitera la participation de toute l'équipe enseignante. Au total, il y aura 70 répondantes et répondants potentiels qui seront sollicités.

1.6 Les instruments de la collecte de données

Afin de répondre aux objectifs de recherche, la chercheuse utilisera deux instruments de collecte de données. Il s'agit de l'entrevue individuelle semi-dirigée et du sondage. L'entrevue vise à valider, auprès d'un nombre restreint d'enseignantes et d'enseignants, les savoir-être les plus pertinents dans le programme TES à partir des données du Tableau 7. Le sondage vise à valider auprès de l'équipe enseignante et des différents milieux de stage, parmi les savoir-être pertinents, ceux qui sont les plus signifiants pour la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé.

Par ailleurs, deux techniques d'échantillonnage sont retenues pour recueillir les informations. La première est, l'échantillonnage stratifié, choisie pour la réalisation des entrevues individuelles afin d'identifier les savoir-être qui seront utilisés dans le sondage. « L'échantillonnage stratifié est une technique qui consiste à subdiviser une population hétérogène en sous-populations ou strates plus homogènes » (Colin et Payette, 2007, p.20). La deuxième technique utilisée sera l'échantillonnage non probabiliste. « Les techniques non probabilistes offrent l'avantage de ne pas heurter le bon sens, d'être souvent faciles à comprendre et à appliquer » (Beaud, 2009, p.260).

L'entrevue permettra d'identifier les savoir-être pertinents à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé. Pour sa part, le sondage permettra de connaître les savoir-être signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé selon la perception des intervenantes et des intervenants des milieux professionnels de la Montérégie et de l'équipe enseignante en Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska, à partir des savoir-être pertinents, préalablement identifiés dans l'entrevue individuelle semi-dirigée.

1.6.1 Les entretiens individuelles semi-dirigées

Pour cette recherche, la collecte de données se fera en deux temps. La première collecte sera réalisée auprès des huit volontaires sélectionnés par l'échantillonnage stratifié. Une entrevue individuelle semi-dirigée est prévue afin de sélectionner les savoir-être pertinents à utiliser pour bâtir le sondage. L'entrevue semi-dirigée se définit par :

Une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui d'une conversation [...] une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé. (Savoie-Zajc, 2009, p. 340)

Cette technique donne l'occasion aux répondantes et aux répondants de bien argumenter leurs propos, le but de l'entrevue étant de comprendre le point de vue des participantes et des participants. Ce type d'entrevue peut ressembler à une conversation informelle, mais elle est cependant bien structurée par la chercheuse ou le chercheur. Deux types de questions seront utilisés : questions ouvertes et questions fermées. Les questions ouvertes ont l'avantage de favoriser la libre expression de la pensée, tandis que les questions fermées apportent des informations très précises. Ainsi, l'entrevue semi-dirigée permettra un contact privilégié avec tous les volontaires, en plus de faciliter le partage d'informations détaillées. Le guide d'entrevue se retrouve à l'annexe B.

1.6.2 Le sondage

La deuxième étape de la collecte de données se fera à partir d'un sondage. Le sondage sera réalisé auprès des enseignantes et des enseignants ainsi que les intervenantes et les intervenants des différents milieux d'intervention. Le sondage se définit comme étant :

Un instrument de collecte et de mise en forme de l'information, fondé sur l'observation de réponses à un ensemble de questions posées à un échantillon d'une population. (Savoie-Zajc, 2009, p. 446)

Le sondage permet d'obtenir rapidement de l'information sur les concepts étudiés. « Le questionnaire constitue en somme, un raccourci commode permettant d'épargner des énergies, tout au moins si on le compare à l'observation directe » (Blais et Durand, 2009, p.447). Le sondage utilisé sera celui de type ponctuel. Ce dernier « sert à examiner les relations entre certaines variables, à un moment donné » (Blais et Durand, 2009, p.447). Le mode d'administration utilisé est celui d'autoadministré, ce qui signifie que l'informateur inscrit lui-même ses réponses.

La distribution du questionnaire se fera avec le support des nouvelles technologies électroniques. En effet, un fichier questionnaire de type « Survey Monkey » sera envoyé à tous les sujets participants. « L'expertise relative à la conception des questionnaires électroniques s'est développée et de nombreuses compagnies de même que les services informatiques des grandes organisations peuvent maintenant offrir les services requis » (Blais et Durand, 2009, p.469). Le savoir-faire du service informatique de l'organisation scolaire du cégep de Granby – Haute-Yamaska sera utilisé sur le plan technique afin de faciliter la mise en place.

L'élaboration du questionnaire comme tel doit respecter certaines étapes. Dans un premier temps, il s'agit d'utiliser les savoir-être sélectionnés à partir des réponses de l'entrevue semi-dirigée et de les opérationnaliser, ce qui aidera à déterminer les questions à poser.

Pour la formulation des questions, selon Blais et Durand (2009), trois critères sont à respecter : la précision, la pertinence et la neutralité. Deux types de questions sont envisagés : des questions ouvertes auxquelles l'informateur répond comme il le désire, à partir de son propre vocabulaire. Les questions ouvertes permettent de recueillir des informations qualitatives en laissant l'informateur exprimer les nuances

nécessaires dans ses réponses. Les questions fermées permettent la formulation d'une liste préétablie de réponses possibles. Elles ont le désavantage d'oublier certaines possibilités de réponses, mais elles permettent cependant la standardisation des réponses, en plus d'aider la chercheuse à recueillir des informations quantitatives. Les questions de type fermé seront construites à partir d'une échelle de Likert. Le sondage est présenté à l'annexe C.

La troisième étape consiste à la mise en forme du questionnaire. Trois aspects sont à considérer : la longueur du questionnaire, l'ordre des questions et leur orientation. Blais et Durand (2009) mentionnent que les questionnaires autoadministrés doivent être le plus court possible. L'ordre des questions doit capter l'informateur. On commence par les plus simples et les plus attrayantes. On doit également se soucier de l'orientation des questions chaque fois qu'on en pose plusieurs sur un même thème.

Enfin, il y a la validation du prétest. Il importe de vérifier la qualité du questionnaire avant la passation du questionnaire comme tel. Il est administré à un petit nombre de personnes qui présentent les mêmes caractéristiques que la population qui répondra au sondage. Il y aura deux personnes choisies : un professeur et un professionnel travaillant dans les milieux de stage. Ces deux individus seront retirés du groupe de sondeurs.

1.7 Le déroulement de l'expérimentation

L'expérimentation a la particularité de se faire en deux étapes bien distinctes : la réalisation d'entrevues individuelles semi-dirigées et la passation du sondage. Les entrevues semi-dirigées sont réalisées auprès de huit enseignantes et enseignants du cégep de Granby – Haute-Yamaska, choisis au hasard selon un échantillonnage stratifié. Les volontaires signent un formulaire de consentement dans lequel sont

mentionnés les objectifs de la recherche, ainsi que l'aspect confidentiel de leur participation. Voir annexe D.

Avant la passation des entrevues semi-dirigées, les enseignantes et les enseignants sont informés que ces entrevues sont enregistrées, permettant ainsi à la chercheuse de bien colliger les informations.

À partir des données recueillies, le sondage est élaboré en respectant les normes théoriques énoncées antérieurement. Il est important de mentionner que ce sondage comprend les savoir-être les plus pertinents qui auront été sélectionnés selon les participantes et les participants aux entrevues semi-dirigées.

L'étape suivante consiste à faire l'envoi électronique du sondage à toutes les enseignantes et tous les enseignants en Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska ainsi qu'à tous les intervenantes et intervenants des différents milieux de stage sélectionnés.

La dernière étape consiste à recevoir les sondages par voie électronique et en faire une compilation afin de réaliser l'analyse des résultats.

1.8 L'aspect éthique

L'éthique en recherche auprès de sujets humains oblige la chercheuse ou le chercheur à se questionner afin d'assurer que l'intégrité des personnes soit préservée. Pour cette recherche exploratoire, il y a trois aspects très importants : le consentement éclairé, la participation volontaire et la confidentialité. « On entend par consentement éclairé l'idée que le sujet éventuel doit avoir assez d'information – sur ce qui lui sera demandé et à quelles fins, cette information sera utilisée – pour en évaluer les conséquences » (Crête, 2009, p.295).

Les participantes et les participants seront informés par lettre sur les objectifs de la recherche et le type d'informations recherchées et, par la suite, ils devront prendre une décision personnelle concernant leur participation à la recherche. Le troisième aspect touche la confidentialité; le groupe sélectionné sera assuré que toutes les informations transmises resteront sous le couvert de l'anonymat. On retrouve à l'annexe C le formulaire de consentement.

La garantie d'anonymat va de soi en recherche sociale; c'est maintenant un postulat largement admis [...] les gens s'exprimeront plus franchement et seront moins inhibés dans leur comportement s'ils croient que ce qu'ils vont dire ou faire sera traité en toute confidentialité. (Crête, 2009, p.302)

Tous les questionnaires seront identifiés par codage afin d'éviter de faire une quelconque association avec les différents sujets sélectionnés. Enfin, la diffusion des résultats se fera par la rédaction de l'essai. La même règle de confidentialité s'appliquera, à savoir que l'identité des sujets sera préservée.

Il est pertinent de mentionner que la chercheuse agit de façon professionnelle et respecte la confidentialité de toutes les participantes et tous les participants connus, la chercheuse étant également enseignante dans le milieu concerné.

QUATRIÈME CHAPITRE

LA PRÉSENTATION ET L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Ce chapitre fait la présentation et l'analyse des données recueillies, suite aux entrevues individuelles semi-dirigées et au sondage électronique réalisé pour cette recherche. Cet exercice permettra d'obtenir les informations nécessaires afin de répondre aux deux objectifs spécifiques de cette recherche.

Objectif 1 :

Identifier les savoir-être les plus pertinents, à partir du regroupement des savoir-être de Boudreault (2004), du Département TES du cégep de Granby – Haute-Yamaska (2010) et de Grisé et Trottier (1997).

Objectif 2 :

Connaître les savoir-être les plus significatifs d'une éducatrice et d'un éducateur spécialisé selon les enseignantes et les enseignants en Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska et selon différents milieux d'intervention professionnels de la région de la Montérégie.

1. LA PRÉSENTATION ET L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

1.1 Taux de participation à la recherche

Tel que mentionné dans le chapitre précédent, à l'exception d'une enseignante qui avait déjà participé à la validation du questionnaire, toutes les enseignantes et tous les enseignants du Département en Techniques d'éducation spécialisée du cégep de

Granby – Haute-Yamaska ont été sollicités pour répondre au sondage. Ils sont au total 20 enseignantes et enseignants à avoir reçu le sondage électronique et 16 d'entre eux ont complété le questionnaire, ce qui équivaut à un taux de participation de 80 %.

Pour les milieux de stage, la chercheuse prévoyait l'envoi d'une cinquantaine de sondages électroniques, il y a eu au total 80 envois d'effectués auprès de personnels travaillant dans 74 milieux de stage. Un total de 38 questionnaires a été complété et de ce nombre, deux questionnaires ont été retirés afin d'éviter tout biais. En effet, un répondant affirmait ne pas connaître les objectifs du sondage et un autre mentionnait ne pas avoir pris connaissance des règles éthiques. À la suite de ces retraits, 36 questionnaires sont conservés pour l'analyse des résultats.

Selon une étude faite sur les enquêtes en ligne (Sylvestre, 2008), le taux de participation d'une enquête en ligne se situe autour de 31 %. Considérant cette statistique, la chercheuse est très satisfaite du taux de participation global qui s'élève à 45 % pour le sondage.

Dans la figure 2, à la page suivante, il est pertinent d'observer la représentativité de chacun des groupes cibles pour leur participation au sondage. La plus grande partie ombragée représente les intervenantes et les intervenants des milieux de stage. Cette représentativité équivaut à 69,2 %. La plus petite partie illustre les enseignantes et les enseignants, il s'agit d'une représentativité de 30,8 %.

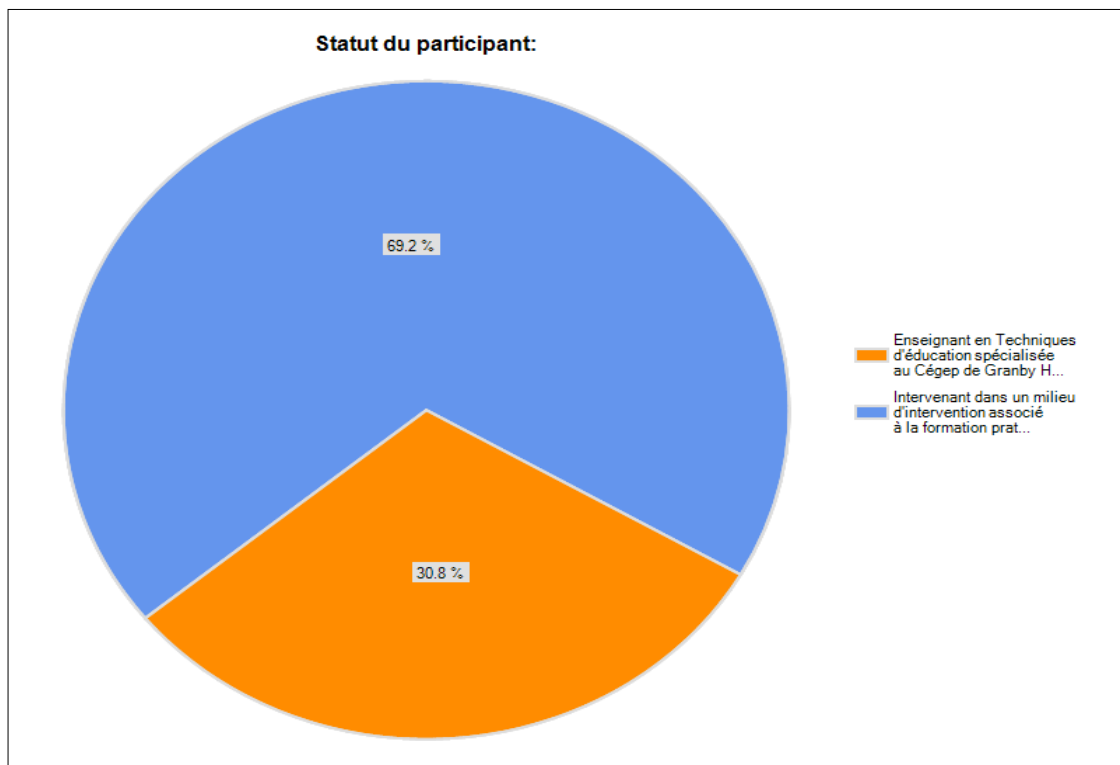


Figure 2. Représentativité des groupes participant à la recherche

1.2 Caractéristiques des participantes et des participants

Au chapitre 3, il est mentionné que la population pertinente pour cette recherche est composée de deux groupes distincts : l'équipe d'enseignantes et d'enseignants en Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska, et les intervenantes et les intervenants travaillant dans différents milieux professionnels de la Montérégie et associés au Département TES, pour offrir des stages.

Le corps professoral est composé de personnes ayant des formations universitaires dans le domaine des sciences humaines, soit en psychoéducation, en service social, en criminologie et en gérontologie.

Les noms de tous les organismes ayant été sollicités pour répondre à ce sondage sont répertoriés à l'annexe E. Cette liste d'organismes est divisée en cinq catégories, soit les Milieux scolaires, les Centres d'hébergement et de soins de longue durée, les Organismes communautaires, les Centres de réadaptation ainsi que les Centres de la petite enfance. L'annexe E illustre la grande diversité des différents milieux d'intervention ayant répondu au sondage.

1.3 Présentation des résultats des entrevues individuelles semi-dirigées

Comme mentionné au chapitre 3 à la section 1.5, huit personnes ont été choisies au hasard parmi l'équipe enseignante du Département des Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska afin de répondre individuellement aux entrevues semi-dirigées permettant de connaître les savoir-être les plus pertinents à utiliser pour bâtir le sondage. Les huit personnes ont accepté de participer à cette première cueillette d'information, en répondant au questionnaire d'entrevue présenté à l'annexe B.

Dans un deuxième temps, ce même groupe d'enseignantes et d'enseignants a été sollicité pour répondre au sondage. Cette deuxième participation n'a pas créé d'impact particulier, ni de biais, puisque les répondantes et les répondants ne savaient pas quels seraient les savoir-être retenus au terme de leur entrevue individuelle. Il va de soi que ce groupe n'a pu bénéficier d'avantage particulier sur les autres enseignantes et les autres enseignants du Département TES.

La synthèse des savoir-être pertinents est présentée à l'annexe F. Dans la première colonne, les savoir-être sont identifiés par bloc de présentation, dans la deuxième colonne, on retrouve le nombre d'enseignantes et d'enseignants ayant sélectionné le savoir-être. Enfin, dans la dernière colonne, il s'agit des justifications mentionnées par les participantes et participants lorsqu'elles et qu'ils ont exprimé leur choix personnel.

1.4 Interprétation des résultats des entrevues individuelles semi-dirigées

À la lumière des informations recueillies dans les entrevues individuelles semi-dirigées, la chercheuse a choisi de retenir pour le sondage les savoir-être jugés pertinents par au moins la moitié des enseignantes et des enseignants. Le tableau 10, expose les dix savoir-être pertinents qui répondent à ce critère. Il s'agit selon le Larousse (2004), des savoir-être « qui se rapportent exactement à ce dont il est question » (Larousse, 2004, p.769).

Tableau 10
Les dix savoir-être pertinents retenus pour l'élaboration du sondage

Adaptation personnelle
Engagement axiologique
Engagement dans le milieu
Engagement éthique
Esprit d'équipe
Ouverture à l'expérience
Prise en charge professionnelle
Réaction socioaffective
Relation interpersonnelle
Relation professionnelle

En ce qui concerne les justifications exprimées lors de la passation des entrevues semi-dirigées, elles appuient les choix faits par les participantes et les participants, soit en mentionnant l'importance de ce savoir-être ou en nommant un synonyme qui vient renforcer leurs dires. Il est facile d'observer que les justifications présentées à l'annexe F sont cohérentes et confirment les choix faits par une majorité de répondantes et de répondants concernant les dix savoir-être pertinents.

1.5 Présentation des résultats du sondage

Le tableau 11 illustre en pourcentage, les réponses de l'équipe enseignante, au sujet des savoir-être les plus signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé. La première colonne présente les dix savoir-être pertinents, placés par ordre alphabétique et les autres colonnes donnent les résultats en pourcentage selon l'échelle de Likert.

Tableau 11
Synthèse des savoir-être signifiants pour l'équipe enseignante

Présentation des savoir-être pertinents pour le sondage	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Neutre	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord
L'adaptation personnelle	87,5 %	12,5 %			
L'engagement axiologique	56,3 %	31,3 %	12,5 %		
L'engagement dans le milieu	31,3 %	62,5 %	6,3 %		
L'engagement éthique	87,5 %	12,5 %			
L'esprit d'équipe	43,8 %	56,3 %			
L'ouverture à l'expérience	37,5 %	56,3 %	0 %	6,3 %	
La prise en charge professionnelle	75 %	25 %			
La réaction socioaffective	75 %	25 %			
La relation interpersonnelle	68,8 %	31,3 %			
La relation professionnelle	81,3 %	6,3 %	6,3 %	6,3 %	

Source : Sondage Survey Monkey

Le tableau 12, illustre en pourcentage, les réponses des milieux de stage, au sujet des savoir-être les plus signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé. La première colonne présente les dix savoir-être pertinents, placés par ordre alphabétique et les autres colonnes donnent les résultats en pourcentage selon l'échelle de Likert.

Tableau 12
Synthèse des savoir-être signifiants pour les milieux de stage

Présentation des savoir-être pertinents pour le sondage	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Neutre	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord
L'adaptation personnelle	91,7 %	8,3 %			
L'engagement axiologique	71,4 %	28,6 %			
L'engagement dans le milieu	42,9 %	42,9 %	8,6 %	2,9 %	2,9 %
L'engagement éthique	88,9 %	11,1 %			
L'esprit d'équipe	83,3 %	16,7 %			
L'ouverture à l'expérience	63,9 %	30,6 %	2,8 %	2,8 %	
La prise en charge professionnelle	86,1 %	13,9 %			
La réaction socioaffective	69,4 %	27,8 %	2,8 %		
La relation interpersonnelle	80,6 %	13,9 %	5,6 %		
La relation professionnelle	80,0 %	17,1 %	2,9 %		

Source : Sondage Survey Monkey

Le tableau 13 présente en pourcentage, les réponses de toutes les participantes et tous les participants au sondage au sujet des savoir-être les plus significatifs à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé. La première colonne présente les dix savoir-être pertinents, placés par ordre alphabétique, et les autres colonnes donnent les résultats en pourcentage selon l'échelle de Likert.

Tableau 13
Synthèse des savoir-être significatifs pour l'ensemble
des répondantes et des répondants en pourcentage

Présentation des savoir-être pertinents pour le sondage	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Neutre	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord
L'adaptation personnelle	90,4 %	9,6 %			
L'engagement axiologique	66,7 %	29,4 %	3,9 %		
L'engagement dans le milieu	39,2 %	49,0 %	7,8 %	2,0 %	2,0 %
L'engagement éthique	88,5 %	11,5 %			
L'esprit d'équipe	71,2 %	28,8 %			
L'ouverture à l'expérience	55,8 %	38,5 %	1,9 %	3,8 %	
La prise en charge professionnelle	82,7 %	17,3 %			
La réaction socioaffective	71,2 %	26,9 %	1,9 %		
La relation interpersonnelle	76,9 %	19,2 %	3,8 %		
La relation professionnelle	80,4 %	13,7 %	3,9 %	2,0 %	

Source : Sondage Survey Monkey

Le tableau 14, illustre les réponses à la question 14 du sondage. Dans la première colonne, les savoir-être pertinents sont identifiés par ordre alphabétique, dans la deuxième colonne on retrouve en pourcentage, les réponses de l'ensemble des participantes et des participants au sondage, dans la troisième colonne il y a d'inscrit uniquement les réponses de l'équipe enseignante, tandis que dans la dernière colonne on retrouve les réponses des milieux de stage.

Tableau 14

Représentation des choix personnels des savoir-être les plus significatifs

Question 14 du sondage : Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le plus significatif à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé.	Nombre de participantes et de participants ayant choisi ce savoir-être	Nombre de participantes et participants parmi l'équipe enseignante ayant choisi ce savoir-être	Nombre de participantes et participants parmi les différents milieux d'interventions ayant choisi ce savoir-être
L'adaptation personnelle	14	5	9
L'engagement axiologique	3	1	2
L'engagement dans le milieu			
L'engagement éthique	14	4	10
L'esprit d'équipe	4	1	3
L'ouverture à l'expérience	2		2
La prise en charge professionnelle	7	3	4
La réaction socioaffective	2	1	1
La relation interpersonnelle	6	3	3
La relation professionnelle	4	3	1
Ils sont tous importants	2		2

Source : Sondage Survey Monkey

*Deux répondants ont choisi plusieurs savoir-être pertinents.

Le tableau 15 illustre les réponses à la question 15 du sondage. Dans la première colonne, les savoir-être pertinents sont identifiés par ordre alphabétique, dans la deuxième colonne on retrouve les réponses de l'ensemble des participantes et des participants au sondage, dans la troisième colonne on observe uniquement les réponses de l'équipe enseignante, tandis que dans la dernière colonne, on retrouve les réponses des milieux de stage.

Tableau 15

Représentation des choix personnels des savoir-être les moins significatifs

Question 15 du sondage : Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le moins significatif à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé.	Nombre de participantes et de participants ayant choisi ce savoir-être	Nombre de participantes et de participants parmi l'équipe enseignante ayant choisi ce savoir-être	Nombre de participantes et de participants parmi les différents milieux d'interventions ayant choisi ce savoir-être
L'adaptation personnelle			
L'engagement axiologique	5	4	1
L'engagement dans le milieu	10	4	6
L'engagement éthique			
L'esprit d'équipe	5	2	3
L'ouverture à l'expérience	9	4	5
La prise en charge professionnelle	2	1	1
La réaction socioaffective	1	1	
La relation interpersonnelle	1		1
La relation professionnelle	1	1	
Ils sont tous importants	10		10

Source : Sondage Survey Monkey

*Certains répondants n'ont ciblé aucun savoir-être pertinent.

Dans le tableau 16, il est pertinent de mentionner les commentaires qui ont été faits en lien avec les savoir-être rattachés à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé.

Tableau 16
Synthèse des commentaires des participantes et des participants à l'étude

Commentaires des participantes et participants à la recherche

- Tous ces savoir-être sont importants même si leurs significations varient d'une personne à l'autre.
- Ce sont tous des savoir-être importants pour être un bon intervenant dans nos milieux.
- Disponibilité, professionnalisme, constance sont des qualités importantes
- Une grande qualité que je recherche chez un intervenant est le respect de la clientèle.
- Les savoir-être que vous décrivez ci-haut sont tous importants et décrivent bien la profession.
- Tous ces savoir-être sont nécessaires.
- L'adaptation personnelle semble être la compétence dont les autres découlent.
- Conserver une approche empathique dans son travail d'aide.
- Toutes ces attitudes sont hyper importantes pour qu'une action aidante soit maximisée.
- Tous ces domaines mentionnés dans ce sondage sont très importants.
- C'est difficile de choisir, car c'est l'ensemble de ces qualités qui font un bon intervenant. Le plus important demeure le respect de la clientèle.
- Je crois que ces savoir-être sont tous importants : malheureusement, tout comme le jugement, cela s'enseigne difficilement.
- Tous ces choix sont importants dans l'exercice de la profession. C'est difficile de discriminer entre le plus et le moins important. Il n'y a pas une grande différence entre les importants et les moins importants, du moins de façon significative.

Source : Sondage Survey Monkey

Enfin, il est possible de consulter à l'annexe G, les résultats détaillés du sondage électronique Survey Monkey réalisé pour cette recherche.

1.6 Analyse des résultats du sondage

Les données recueillies au chapitre 4.5 exposent des résultants fort intéressants. Ces résultats permettent à la chercheuse de répondre aux objectifs de la recherche qui sont d'identifier les savoir-être signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé, soit les savoir-être « porteur de sens » selon la définition du Larousse (2004). Ces résultats permettent aussi d'observer l'importance que l'équipe enseignante ainsi que les différents milieux de stage accordent aux savoir-être. Dans cette interprétation des résultats, une analyse sera faite en lien avec chacun des tableaux présentés à la section précédente.

1.6.1 Identification des savoir-être signifiants pour l'ensemble des répondantes et des répondants

Il est intéressant d'observer les résultats obtenus pour chacun des groupes participant à la recherche. La chercheuse a choisi de retenir les savoir-être parmi les plus signifiants à la profession, ceux correspondant uniquement à la catégorie « tout à fait d'accord » et à la catégorie « plutôt d'accord » à l'échelle Likert.

Le tableau 12 permet de constater que pour l'équipe enseignante, les savoir-être retenus parmi les plus signifiants, sont les suivants :

- L'adaptation personnelle
- L'engagement éthique
- L'esprit d'équipe
- La prise en charge professionnelle
- Réaction socioaffective
- Relation interpersonnelle

Le parallèle présenté au tableau 13 avec les différents milieux de stage permet d'observer que ce groupe a choisi cinq savoir-être comme étant les plus signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur, c'est-à-dire les savoir-être correspondant uniquement à la catégorie « tout à fait d'accord » et à la catégorie « plutôt d'accord » à l'échelle de Likert. Il s'agit des savoir-être suivants :

- L'adaptation personnelle
- L'engagement axiologique
- L'engagement éthique
- L'esprit d'équipe
- La prise en charge professionnelle

À partir des six choix faits par l'équipe enseignante et des cinq choix faits par les milieux de stage, la chercheuse retient les quatre savoir-être communs aux deux groupes. Il s'agit des savoir-être suivants :

- L'adaptation personnelle
- L'engagement éthique
- L'esprit d'équipe
- La prise en charge professionnelle

Il est intéressant d'observer dans le tableau 11 que ces quatre savoir-être ont été choisis comme signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé, par l'ensemble des répondantes et répondants. En effet, en conservant toujours les mêmes critères de discrimination, selon l'échelle Likert, elles et ils ont tous répondu « tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord » à la présentation de ces quatre savoir-être.

1.6.2 Identification des savoir-être choisis comme étant les plus signifiants et les moins signifiants pour chacune et chacun des répondants

Le tableau 14 fait la synthèse des choix personnels, des répondantes et des répondants, en lien avec la question 14 du sondage qui consistait à choisir un seul savoir-être parmi les dix présentés comme le plus signifiant pour eux.

Pour l'ensemble des répondantes et répondants, deux savoir-être ont été choisis quatorze fois parmi les plus signifiants. Le troisième choix le plus populaire recueille seulement sept choix. Ainsi, l'auteure a retenu les deux savoir-être suivants comme étant les plus signifiants pour la profession :

- L'adaptation personnelle
- L'engagement éthique

Il est pertinent de mentionner que les deux savoir-être choisis parmi le plus grand nombre de participantes et participants, se retrouvent parmi les quatre savoir-être retenus précédemment. Cette observation démontre une cohérence dans les choix effectués par les personnes ayant complété le sondage.

D'autre part, dans les commentaires, il est mentionné à plusieurs reprises que tous les savoir-être choisis pour l'élaboration du sondage sont importants et qu'il était difficile de discriminer le plus important.

Le tableau 15 illustre les réponses personnelles des répondantes et des répondants en lien avec la question 15 du sondage qui fait ressortir le savoir-être le moins signifiant pour eux. Les deux groupes ont choisi :

- L'engagement dans le milieu
- L'ouverture à l'expérience

Encore une fois, il est pertinent de mentionner que les savoir-être choisis comme étant moins signifiants ne se retrouvent pas parmi les quatre savoir-être choisis à la section précédente comme étant les plus signifiants. Cette constatation renforce la cohérence des réponses obtenues et augmente par le fait même la crédibilité accordée à ce sondage.

1.6.3 Analyse des résultats selon les regroupements des savoir-être

Dans un premier temps, il est intéressant d'analyser de plus près les quatre savoir-être choisis comme les plus signifiants à la profession en faisant un parallèle avec les regroupements des savoir-être de Boudreault (2004), du Département TES du cégep de Granby – Haute-Yamaska (2010) et de Grisé et Trottier (1997).

Le tableau 17 présenté à la page suivante, reprend les éléments du tableau 7, en ajoutant en caractère gras les quatre savoir-être choisis comme étant les plus signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisée. Dans le bloc A, c'est l'adaptation personnelle qui a été choisie. Dans les blocs B et C, aucun savoir-être n'a été choisi comme le plus signifiant. Dans le bloc D, on retrouve l'engagement éthique, l'esprit d'équipe et la prise en charge professionnelle. Enfin, dans le bloc E, aucun savoir-être n'a été choisi.

Tableau 17
Représentation des savoir-être retenus à la suite du sondage selon les
regroupements des savoir-être

Bloc	Département TES Cégep de Granby Haute-Yamaska	Boudreault (2004)	Grisé et Trottier (1997)
A	Discernement	Jugement Efficacité	Adaptation personnelle
B	Autonomie	Autonomie Débrouillardise Initiative Persévérance Prévenance	Prise en charge personnelle
C	Communication	Communication Expression orale	Relation interpersonnelle Réaction socioaffective
D	Relation professionnelle	Tenue professionnelle Respect des règles Respect de l'horaire de Travail Protection Organisation de travail Assiduité Intégrité professionnelle Esprit d'équipe Maîtrise de soi	Prise en charge professionnelle Engagement dans le milieu Engagement éthique
E	Ouverture d'esprit	Innovation Acceptation de la critique	Ouverture à l'expérience Engagement axiologique Recours à l'environnement Acceptation de l'autre

Source : Sondage Survey Monkey

Cette superposition des savoir-être retenus en lien avec le tableau 7 met en évidence que les savoir-être choisis par l'équipe enseignante et les représentantes et les représentants des différents milieux de stage ne correspondent pas à la grille proposée par le Département TES du cégep de Granby – Haute-Yamaska. Différentes avenues peuvent expliquer ces divergences.

Pour sa part, l'équipe enseignante du Département TES du cégep de Granby – Haute-Yamaska s'appuie sur le Devis ministériel (Gouvernement du Québec, 2004) et sur son expertise professionnelle. Elle a sélectionné les savoir-être parmi la composante de la formation spécifique du programme et a choisi de les définir en identifiant des indicateurs comportementaux observables en contexte scolaire. Cet exercice a été réalisé en contexte théorique et aucune validation scientifique n'a été faite par la suite, ce qui peut en partie, expliquer ces divergences dans le choix des savoir-être retenus comme les plus signifiants à la profession.

D'autre part, Boudreault (2004) est davantage associé au milieu professionnel, tels les DEP offerts dans les écoles secondaires professionnelles. De façon générale, les programmes offerts à ce niveau sont des métiers manuels et traditionnels. Il est donc normal que les termes utilisés pour identifier les savoir-être soient différents de ceux utilisés dans Grisé et Trottier (1997) qui s'adressent davantage à un public travaillant en relation d'aide.

Enfin, la nomenclature de Grisé et Trottier (1997) semble davantage répondre aux exigences de l'équipe enseignante et des milieux de stage actuels étant donné qu'il y a trois savoir-être sur quatre retenus qui font partie de cette nomenclature. Seul le savoir-être « esprit d'équipe » fait partie de la nomenclature de Boudreault (2004). Il est possible d'expliquer cette situation par le champ de compétences de chacun des chercheurs. Grisé et Trottier (1997) sont des enseignants de niveau collégial ayant développé une expertise dans les sciences humaines. Les Techniques d'éducation spécialisée se retrouvant dans le même champ d'études, le langage professionnel

retenu par Grisé et Trottier (1997) est davantage compatible avec les participantes et les participants au sondage.

1.6.4 Analyse des commentaires au sondage

Le tableau 17 fait la synthèse des commentaires émis par les répondantes et les répondants au sondage. Ces commentaires ne font pas état des savoir-être qui auraient pu être oubliés dans le sondage. À plusieurs reprises, il est mentionné que les dix savoir-être choisis pour élaborer le sondage sont tous importants, que ces savoir-être décrivent bien la profession. Ces affirmations font dire à la chercheuse que les savoir-être pertinents ont été bien sélectionnés par l'entrevue semi-dirigée.

La disponibilité, le professionnalisme et la constance ont été mentionnés comme des qualités importantes. Il est aussi indiqué à quelques reprises l'importance du respect de la clientèle, dans les qualités recherchées. Il n'y a pas eu de commentaires contradictoires ou négatifs faisant en sorte de remettre en question le choix de certains savoir-être. L'approche empathique est aussi identifiée comme partie intégrante du travail d'intervenante et d'intervenant.

En somme, il se dégage de ces commentaires, une tendance à confirmer que les savoir-être signifiants retenus, par la chercheuse à la suite de l'analyse du sondage, rallient un nombre critique de participantes et de participants. Il est maintenant possible d'affirmer que cette recherche a permis de répondre à la question soulevée dans le premier chapitre :

Quels sont les savoir-être signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé dans la région de la Montérégie permettant aux étudiantes et étudiants du programme d'améliorer le développement de leurs compétences professionnelles?

Par conséquent, l'apprentissage des quatre savoir-être choisis comme étant les plus significatifs permettront aux futures techniciennes et aux futurs techniciens en éducation spécialisée, d'améliorer le développement de leurs compétences professionnelles.

La figure 3 fait la synthèse des résultats de cette recherche. Le cercle gauche représente les deux savoir-être retenus par l'équipe enseignante, tandis que le cercle de droite représente le savoir-être retenu par les milieux de stage. Dans l'intersection, les quatre savoir-être sélectionnés par les deux groupes participants sont identifiés. Enfin, les deux savoir-être écrits en caractère gras sont les deux sélectionnés comme étant les plus significatifs par l'ensemble des participantes et des participants.

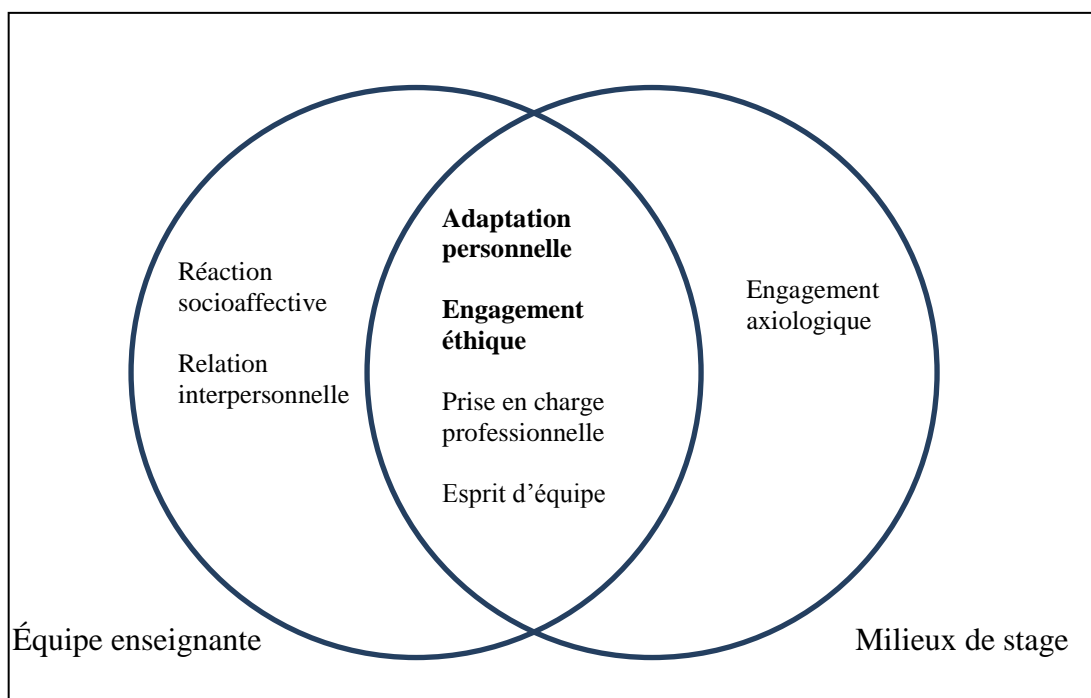


Figure 3. Synthèse des savoir-être sélectionnés comme significatifs à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé par l'équipe enseignante en Techniques d'éducation spécialisée et les différents milieux de stage de la région de la Montérégie

1.7 Réflexion pédagogique à partir des thèmes dégagés

Il est important de se rappeler que ce projet de recherche avait pour but de permettre à la clientèle étudiante d'améliorer le développement de ses compétences professionnelles. L'analyse des résultats fait ressortir quatre savoir-être significatifs à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisée. Ce qui étonne dans ces résultats, c'est la divergence des savoir-être. En effet, les savoir-être compris dans la grille existante du Département TES du cégep de Granby – Haute-Yamaska, ne sont pas les mêmes que ceux choisis par l'ensemble des participantes et des participants au sondage. Les résultats de cette recherche pourraient apporter un éclairage nouveau sur les savoir-être à enseigner et évaluer.

À priori, serait-il souhaitable que l'équipe enseignante revoie la grille actuelle, à la lumière des résultats obtenus dans cette recherche? Il faut se rappeler que le Département des Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska a choisi de sélectionner les savoir-être en s'appuyant sur le Devis ministériel (Gouvernement du Québec, 2004) et sur son expertise professionnelle. Ce travail de recherche apporte une nouvelle dimension qui pourrait permettre à l'équipe enseignante de réévaluer ses choix. D'une part, la nomenclature de Grisé et Trottier (1997) semble rallier plusieurs professionnelles et professionnels et d'autre part, les cinq catégories des savoir-être de la grille actuelle pourraient aussi être questionnées puisque trois catégories sur cinq sont exclues des résultats.

En s'appuyant sur ces nouvelles données et sur l'expérimentation vécue au quotidien avec la clientèle étudiante, il est permis de croire que ce travail réflexif serait des plus constructifs. Il est tout à fait justifié et pertinent, qu'après un certain nombre d'années d'expérimentation, de réévaluer l'application d'un outil pédagogique touchant l'ensemble des étudiantes et des étudiants inscrits en Techniques d'éducation spécialisée.

1.8 Les limites de la recherche

Gauthier (2009) précise « qu'un rapport rigoureux exige de divulguer en toute franchise les faiblesses et les biais éventuels de l'étude. Cette divulgation donne au chercheur l'occasion de soupeser l'importance des restrictions et d'en exposer le contexte » (Gauthier, 2009, p.626). Cette recherche ne fait pas exception à la règle, il est important d'en expliquer les limites.

Une première limite pourrait se situer au niveau du choix des participantes et des participants aux entrevues individuelles semi-dirigées. La chercheuse a choisi uniquement des enseignantes et des enseignants parmi l'équipe professorale du cégep de Granby – Haute-Yamaska. Il aurait été possible d'y inclure les intervenantes et les intervenants des différents milieux de stage, mais la chercheuse n'a pas opté pour cette orientation. La principale raison qui motive cette décision est liée à l'enseignement et à l'évaluation des apprentissages. Cette responsabilité relève entièrement des enseignantes et des enseignants, d'où l'importance de connaître leur point de vue dans l'identification des savoir-être pertinents.

Une autre limite rattachée à la recherche pourrait se situer au niveau de la généralisation des résultats. Toutes les répondantes et tous les répondants sélectionnés pour participer à cette recherche sont des professionnelles et des professionnels travaillant dans la région de la Montérégie. Est-ce que l'identification des savoir-être les plus signifiants aurait été différente si le sondage s'était adressé à l'ensemble des établissements collégiaux offrant ce programme?

La réponse à la question demeure hypothétique, mais la chercheuse pense qu'il serait réaliste que les savoir-être signifiants choisis soient transférables dans un autre établissement d'enseignement collégial offrant le même programme, puisque l'ensemble des sujets présentent sensiblement les mêmes caractéristiques, que ce soit la clientèle étudiante, les équipes enseignantes ou les différents milieux de stage.

Cependant la prudence est de mise avant de généraliser les résultats à d'autres programmes techniques du réseau collégial. En effet, plusieurs éléments sont spécifiques au programme TES, que ce soit le profil de la clientèle étudiante, l'équipe enseignante ou bien les milieux de stage. Ils ont comme dénominateur commun les sciences humaines. Les autres programmes techniques ont leurs spécificités qui peuvent s'avérer bien différentes.

Les savoir-être identifiés dans cette recherche sont-ils transférables dans un autre programme technique et dans un autre établissement collégial? Comme mentionné précédemment, il est important de considérer ces différents éléments avant de généraliser les résultats. Voilà une piste de recherche à exploiter pour les prochaines années. Il serait certainement intéressant que cette recherche incite d'autres chercheuses et chercheurs à poursuivre cette réflexion.

CONCLUSION

L'idée de ce projet de recherche prend son origine dans les difficultés rencontrées, par certaines et certains étudiants, en lien avec les attitudes. Le premier chapitre est articulé autour de la problématique en exposant le contexte de formation en Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska. Cet exercice a fait ressortir les difficultés vécues par la clientèle étudiante en lien avec l'enseignement et l'évaluation des savoir-être. Il fut ainsi possible de circonscrire le problème de recherche, en posant la question suivante :

Quels sont les savoir-être signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé dans la région de la Montérégie permettant aux étudiantes et étudiants du programme d'améliorer le développement de leurs compétences professionnelles?

Le deuxième chapitre a permis de mettre en place le cadre conceptuel en s'appuyant sur des auteurs qui utilisent le concept savoir-être, en lien avec la compétence professionnelle. Bellier (2004); Boudreault (2004) et Scallon (2004) ont été les auteurs retenus pour affirmer ma position de chercheuse qui se définit comme suit :

- Le savoir-être permet à la personne de réaliser une tâche professionnelle de la meilleure façon qu'il soit (Boudreault, 2004);
- Le savoir-être est un indicateur de performance élevé (Scallon, 2004);
- Le savoir-être est une compétence qui est source de réussite professionnelle (Bellier, 2004).

Voilà pourquoi il était impératif de découvrir ces savoir-être si importants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé, afin d'être en mesure de soutenir les étudiantes et les étudiants vivant des difficultés à cet égard. Pour concrétiser ce projet, deux objectifs spécifiques ont été ciblés :

Objectif 1 :

Identifier les savoir-être les plus pertinents, à partir du regroupement des savoir-être de Boudreault (2004), du Département TES du cégep de Granby – Haute-Yamaska (2010) et de Grisé et Trottier (1997).

Objectif 2 :

Connaître les savoir-être les plus significatifs d'une éducatrice et d'un éducateur spécialisé selon les enseignantes et les enseignants en Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska et selon différents milieux d'intervention professionnels de la région de la Montérégie.

Le troisième chapitre a été consacré à la méthodologie choisie pour répondre à ces objectifs. En fait, l'élaboration d'un sondage s'est avérée la voie par excellence pour découvrir les savoir-être significatifs à la profession. Il a été possible de réaliser ce sondage auprès de l'équipe enseignante en Techniques d'éducation spécialisée du cégep de Granby – Haute-Yamaska et auprès des intervenantes et des intervenants travaillant dans les nombreux milieux de stage de la région de la Montérégie.

Le quatrième chapitre a fait en sorte d'analyser les données recueillies. Cette analyse a permis d'identifier les quatre savoir-être significatifs à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé de la région de la Montérégie. Il a aussi été question d'une réflexion pédagogique adressée spécifiquement à l'équipe enseignante du cégep de Granby – Haute-Yamaska. Cette réflexion avait pour but d'enrichir les pratiques pédagogiques entourant les interventions à poser en lien avec le savoir-être

auprès de la clientèle étudiante. L'analyse des données s'est terminée par la présentation des limites possibles à cette recherche.

En terminant, la chercheuse soutient que le savoir-être est un concept qui interpelle bien des gens. Par ces travaux, un pas de plus a été fait dans l'importance qui doit être accordée au concept savoir-être. Il faut se rappeler que le savoir-être est une clé qui permet à chaque individu de développer sa compétence professionnelle. La chercheuse croit avoir servi efficacement la communauté scientifique en identifiant les savoir-être signifiants puisqu'ils sont « porteurs de sens », donc essentiels à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisée. Il serait certainement intéressant que ces travaux incitent d'autres chercheuses et chercheurs, provenant de différents milieux d'enseignement supérieur, à approfondir ce concept en lien avec une profession. Le sujet a un avenir des plus prometteurs puisqu'il commence à peine à être exploité au collégial.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Allport, G. (1935). *Handbook of Social Psychology*. New York: Éditions C.A. Murcheson.
- Barbeau, D. (2007) *La motivation scolaire*. Document téléaccessible à l'adresse:<
<http://www.cdc.qc.ca/PAREA/721432-barbeau-montini-roy-motivation-scolaire-bois-de-boulogne-PAREA-1997.pdf>>
- Beaud, J-P. (2009) *L'échantillonnage*. In B. Gauthier. (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*. (5^e éd.). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Bellier, S. (2004). *Savoir-être dans l'entreprise*. (2^e éd.). Paris: Vuibert.
- Blais, A. et Durand, C. (2009). *Le sondage*. In B. Gauthier. (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*. (5^e éd.). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Boudreault, H. (2002). Comment développer sa compétence en développant celle des élèves? *Vie pédagogique*, 124, 9-11.
- Boudreault, H. (2004). *La formation professionnelle Être*. Mille-Isle : Éditions Tout autrement inc.
- Cégep de Granby – Haute-Yamaska (2011). *Coordination des stages*.
- Cégep de Granby – Haute-Yamaska (2010). *Grille des Savoir-être en Techniques d'éducation spécialisée*.
- Cégep de Granby – Haute-Yamaska (2010). *Guide de stage en Techniques d'éducation spécialisée*.
- Cégep de Granby – Haute-Yamaska (2011). *Liste d'ancienneté du personnel enseignant*.
- Cégep de Granby – Haute-Yamaska (2011). *Organisation scolaire*.
- Cégep de Granby – Haute-Yamaska (2010). *Procès verbaux en Techniques d'éducation spécialisée*.

- Cégep de Granby – Haute-Yamaska (s.d.). Site téléaccessible à l'adresse:<
<http://www.cegepgranby.qc.ca/accueil>> Consulté le 30 janvier 2010.
- Colin, M. et Payette, G. (2007). *Initiation aux méthodes quantitatives en sciences humaines*. Boucherville: Les éditions Gaëtan Morin. (2^e édition).
- Crête, J. (2009). *L'éthique en recherche sociale*. In B. Gauthier. (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*. (5^e éd.). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Gauthier, B (2009) *L'évaluation de la recherche par sondage*. In B. Gauthier. (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*. (5^e éd.). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Gauthier, B. (dir.) (2009). *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données* (5^e éd.). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Gouvernement du Québec (1994) *Élaboration des programmes d'études techniques*. Québec: Ministère de l'Éducation.
- Gouvernement du Québec (2004) *Devis ministériel. Programme d'études techniques 351.A0*. Québec: Ministère de l'Éducation.
- Grisé, S. et Trottier, D. (1997). *L'enseignement des attitudes*. Bibliothèque nationale, Cégep de Rimouski.
- Karsenti, T. et Savoir-Zajc, L. (2004). *La recherche en éducation: étapes et approches* (3^e éd.) Sherbrooke: Éditions du CRP.
- Labruffe, A. (2008). *Le savoir-être!: un référentiel d'excellence*. France: Éditions Afnor.
- Legendre, R. (2000) . *Dictionnaire actuel de l'éducation*. (2^e éd). Guérin Éditeur.
- Le petit Larousse illustré. (2004). Larousse /Vuef 2003 Éditeur.
- Le regroupement québécois des associations professionnelles en éducation spécialisée (s.d.). Site téléaccessible à l'adresse <<http://www.association-educateur-specialise.qc.ca/historique.html>>. Consulté le 30 janvier 2010.
- Montmollin, M. (1984). *La compétence dans le contexte de travail*. Minet et al. L'Harmattan

- Morissette, D. et Gingras, M. (1998). *Enseigner des attitudes? Planifier Intervenir Évaluer*. Bruxelles : De Boeck-Wesmael (1^{re} éd. 1989).
- Paillé, P. (2007). La méthodologie de recherche dans un contexte de recherche professionnelle: *douze devis méthodologique exemplaires*. *Recherches qualitatives*, 27 (2), 133-151.
- Paradis, J. (2000). *Les élèves en échec après une première session de collégial: les causes, les facteurs d'adaptation et des moyens d'intervention*. *Pédagogie collégiale* vol.14, no.1, p.18-26.
- Paradis, M. (2002). *Enseignement du savoir-être*. Projet d'intégration des chargés de cours. École de travail social. Université du Québec à Montréal, Montréal, Québec.
- Penso-Latouche, A. (2000). *Savoir-être : compétence ou illusion ?* Paris: Éditions Liaison.
- Raymond, D. (2006). *Qu'est qu'apprendre et qu'est-ce qu'enseigner? Un tandem en piste*. Éditions AQPC
- Savoie-Zajc, L. (2009). *L'entrevue semi-dirigée*. In B. Gauthier. (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*. (5^e éd.). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Scallon, G. (2004). *L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences*. St-Laurent : ERPI.
- Sylvestre, E. 2008. *Améliorer la participation aux enquêtes en ligne*.
Site téléaccessible à l'adresse:< <http://www.cndp.fr/agence-usages-tice/que-dit-la-recherche/ameliorer-la-participation-aux-enquetes-en-ligne-31.htm>> Consulté le 19 septembre 2012.
- Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences : Documenter le parcours de développement*. Montréal: Chenelière éducation.
- Vallerand, R. J. (dir.) (2006). *Les fondements de la psychologie sociale*. (2^e éd.). Montréal : Gaëtan Morin Éditeur (1^{re} éd. 1994).

ANNEXE A

Les 26 compétences du Programme 351.A0

Les Techniques d'Éducation spécialisée

- 019N Analyser la fonction de travail de technicienne et de technicien en éducation spécialisée.
- 019P Rechercher des ressources et des services dans la communauté.
- 019Q Communiquer avec la clientèle et au sein d'une équipe de travail.
- 019R Examiner des problématiques d'adaptation biopsychosociale.
- 019S Relever des renseignements relatifs aux comportements d'une personne.
- 019T Élaborer des activités de développement et des outils cliniques.
- 019U Évaluer la capacité de soutien du milieu de vie de la personne.
- 019V Porter assistance à une personne ayant besoin de soins.
- 019W Associer des approches, des objectifs et des techniques d'intervention à des problématiques d'adaptation.
- 019X Adopter une conduite professionnelle conforme à l'éthique de la profession.
- 019Y Établir une relation d'aide.
- 019Z Effectuer des interventions d'adaptation et de réadaptation auprès de personnes présentant une déficience intellectuelle.
- 046T Effectuer des interventions auprès de jeunes présentant des difficultés sur le plan des apprentissages scolaires et du langage.
- 01A0 Effectuer des interventions d'adaptation et de réadaptation auprès de personnes présentant une déficience et des déficits physiques et neurologiques.
- 01A1 Animer des groupes de clientèles et des équipes de travail.
- 01A2 Effectuer des interventions auprès de personnes âgées en perte d'autonomie.
- 046U Effectuer des interventions d'adaptation et de réadaptation auprès de jeunes présentant des difficultés d'adaptation.
- 01A4 Protéger son intégrité personnelle.
- 01A5 Analyser les relations entre des phénomènes sociaux et des problématiques d'adaptation.
- 01A6 Effectuer des interventions de réadaptation auprès de personnes présentant des troubles de santé mentale et de toxicomanie.
- 01A7 Effectuer des interventions auprès de personnes vivant l'exclusion sociale et des problématiques de violence.
- 01A8 Élaborer un plan d'intervention.
- 01A9 Interagir avec des clientèles appartenant à différentes communautés culturelles et ethniques.
- 01AA Effectuer des interventions auprès de personnes en processus de réinsertion sociale ou socioprofessionnelle.
- 01AB Effectuer des interventions auprès de personnes en situation de crise.
- 01AC Concevoir et exécuter un projet intégré d'interventions.

ANNEXE B

Guide d'entrevue

**PROJET DE RECHERCHE EN LIEN AVEC LES SAVOIR-ÊTRE
SIGNIFIANTS À LA PROFESSION D'ÉDUCATRICE ET D'ÉDUCATEUR
SPÉCIALISÉ**
ENTREVUE SEMI-DIRIGÉE AUPRÈS DES ENSEIGNANTES ET DES
ENSEIGNANTS DU CÉGEP DE GRANBY – HAUTE-YAMASKA

Protocole du questionnaire d'entrevue

Introduction à l'entrevue

La chercheuse rappelle à l'enseignante ou l'enseignant les objectifs de l'entrevue : Elle vise à recueillir ses perceptions sur l'identification des savoir-être les plus pertinents à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé.

Puis la chercheuse informe l'enseignante ou l'enseignant sur la structure de l'entrevue :

L'entrevue aborde les perceptions de l'enseignante ou de l'enseignant en lien avec les savoir-être les plus pertinents à la profession d'éducatrice ou d'éducateur. Pour ce faire, cinq questions seront posées dans lesquelles on y retrouve un regroupement de savoir-être.

Pour chacune des questions, l'enseignante ou l'enseignant devra sélectionner le ou les savoir-être qu'elle ou qu'il considère les plus pertinents à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé. Une courte définition de chacun des savoir-être est présente pour chaque question afin de faciliter la compréhension des participantes et des participants.

La chercheuse informe que l'entrevue est enregistrée sur bande audio et rappelle les règles éthiques à l'égard de la confidentialité et du traitement des informations recueillies. Elle précise l'importance de ne pas divulguer les savoir-être choisis afin d'éviter d'introduire des idées préconçues aux participantes et participants à cette entrevue semi-dirigée.

Prendre note que tous les savoir-être présentés dans les questions sont classés par ordre alphabétique.

Questionnaire d'entrevue

1. Dans le bloc A, pouvez-vous sélectionner le savoir-être le plus pertinent à la profession d'éducatrice ou d'éducateur spécialisé? Justifiez votre choix.

Bloc A	Adaptation personnelle Discernement Efficacité Jugement
---------------	--

Savoir-être sélectionné:

Justifications : _____

Définitions :

Adaptation personnelle :

Capacité du sujet à modifier ou à ajuster ses attitudes et ses comportements en fonction de l'autre, des circonstances ou du milieu afin d'assurer l'à-propos, la qualité et l'efficacité de l'action professionnelle en cours.

Discernement :

Capacité à reconnaître une faute professionnelle, à évaluer les conséquences de ses actes, à prendre une décision en mesurant toutes les variables.

Efficacité :

Avoir du discernement entre le service offert et les attentes personnelles, les attentes professionnelles et les conséquences économiques.

Jugement :

Décider, face à un ensemble de faits, des actions appropriées à poser.

2. Dans le bloc **B**, pouvez-vous sélectionner les deux savoir-être les plus pertinents à la profession? Justifiez votre choix.

Bloc B	Autonomie Débrouillardise Initiative Persévérance Prévenance Prise en charge
---------------	---

Savoir-être sélectionnés:

Justifications : _____

Définitions :

Autonomie :

Se prendre en charge, selon ses responsabilités, de façon à poser des actions au moment opportun dans un contexte déterminé.

Débrouillardise :

Réussir à résoudre un problème nouveau et imprévu en utilisant ses propres moyens conformément aux règles de la fonction de travail.

Initiative :

Proposer ou entreprendre un travail, soit pour son accomplissement ou son avancement, et en juger la qualité conformément aux règles de la profession.

Persévérance :

Fournir l'effort nécessaire afin de terminer et de réussir le travail demandé.

Prévenance :

Avoir le souci constant de la recherche de la qualité, aller au-devant des besoins et démontrer de la curiosité en regard des tâches du métier.

Prise en charge personnelle :

À partir d'une ouverture à l'expérience personnelle, capacité du sujet à analyser, critiquer et évaluer sa propre expérience, lui permettant d'identifier les avenues d'action pertinentes à son évolution personnelle, de faire des choix et d'entreprendre des actions assurant son propre développement.

3. Dans le bloc C, pouvez-vous sélectionner le savoir-être le plus pertinent à la profession? Justifiez vos choix.

Bloc C	Communication Expression orale Réaction socioaffective Relation interpersonnelle
---------------	---

Savoir-être sélectionné:

Justifications :

Définitions :

Communication :

Utiliser un style, un ton et une terminologie adaptés à la personne et aux circonstances.

Expression orale :

Utiliser la parole en adoptant un style et un ton adaptés à la personne et aux circonstances.

Réaction socioaffective :

Capacité du sujet à composer autant avec la réception que l'expression de la charge émotionnelle suscitée par les personnes, les événements ou les circonstances associées à une situation professionnelle.

Relation interpersonnelle :

Capacité qui amène le sujet à recevoir, à ressentir et à comprendre, avec respect et intérêt, ce que les autres lui communiquent tout en étant capable de ressentir, de comprendre et d'exprimer ses propres objets de communication dans le maintien d'une relation de qualité.

4. Dans le bloc **D**, pouvez-vous sélectionner les quatre savoir-être les plus pertinents à la profession? Justifiez vos choix.

Bloc D	<ul style="list-style-type: none"> Assiduité Engagement dans le milieu Engagement éthique Esprit d'équipe Intégrité professionnelle Organisation de travail Maîtrise de soi Prise en charge professionnelle Protection Relation professionnelle Respect de l'horaire de travail Respect des règles Tenue professionnelle
---------------	---

Savoir-être sélectionnés:

Justifications : _____

Définitions :**Assiduité :**

Présence active régulière et soutenue à l'endroit où l'on a des obligations à remplir.

Engagement dans le milieu :

Capacité qui amène le sujet à s'investir personnellement dans ses relations avec les individus ou groupes d'individus, dans l'organisation du milieu de travail et dans une action sociale.

Engagement éthique :

Capacité qui amène le sujet à développer son jugement moral, à prendre et à assumer des décisions et des comportements éthiques dans ses situations professionnelles.

Esprit d'équipe :

Travailler avec les autres de manière solidaire en contribuant au travail de l'équipe par ses idées et ses efforts.

Intégrité professionnelle :

Réaliser son travail sans vouloir tromper, abuser, léser ou blesser les autres.

Organisation du travail :

Préparer son travail de façon à satisfaire les exigences de qualité, d'efficacité et de l'échéancier.

Maîtrise de soi :

Être capable de faire face à des situations particulières, de faire preuve de sang-froid dans adopter une attitude trop émotive ou trop défensive.

Prise en charge professionnelle :

Capacité du sujet à investir énergie et ressources dans une action professionnelle pour assurer une prestation de service de qualité qui répond aux besoins du client selon les exigences de la situation.

Protection :

Adopter un comportement sécuritaire pour soi et les autres.

Relation professionnelle :

Capacité à maintenir une proximité physique et émotive adéquate, à manifester un savoir-vivre, à respecter les différences et les expériences des autres sans porter de jugement.

Respect de l'horaire de travail :

Tenir compte des prescriptions pour assurer une présence fonctionnelle à son milieu de travail de façon régulière et soutenue.

Respect des règles :

Tenir compte des prescriptions de la réglementation, des procédures administratives et des règles de la profession.

Tenue professionnelle :

Adopter la tenue générale et le décorum conformes aux règles de la profession.

6. Dans le bloc **E**, pouvez-vous sélectionner les deux savoir-être les plus pertinents à la profession? Justifiez vos choix.

Bloc E	Acceptation de la critique Acceptation de l'autre Engagement axiologique Innovation Ouverture à l'expérience Ouverture d'esprit Recours à l'environnement
---------------	---

Savoir-être sélectionnés:

Justifications : _____

Définitions :

Acceptation de la critique :

Être capable de recevoir des commentaires et des remarques dans le but d'améliorer son travail.

Acceptation de l'autre :

Capacité qui amène le sujet à accueillir avec ouverture et à respecter sans réserve l'autre, sa culture, ses valeurs et ses comportements.

Engagement axiologique :

Capacité du sujet à clarifier ses propres valeurs, à identifier les valeurs privilégiées dans la profession ainsi que les valeurs courantes dans le travail.

Innovation :

Introduire de la nouveauté dans la résolution de problèmes.

Ouverture d'esprit :

Capacité à partager ses perceptions, à modifier ses opinions dans le but de s'ajuster à la réalité, et de rechercher des solutions applicables.

Ouverture à l'expérience :

Capacité qui amène le sujet à être et à vivre en contact avec soi-même, autrui et l'environnement en utilisant de façon franche et sincère les expériences vécues en situations professionnelles afin d'en intégrer les nouveaux éléments à sa vision personnelle.

Recours à l'environnement :

Capacité qui amène le sujet à identifier dans l'environnement les ressources utiles à sa croissance personnelle et à y puiser les éléments, l'aide et le support permettant de répondre aux besoins ressentis en situation professionnelle.

ANNEXE C

Sondage

**PROJET DE RECHERCHE EN LIEN AVEC LES SAVOIR-ÊTRE
SIGNIFIANTS À LA PROFESSION D'ÉDUCATRICE ET D'ÉDUCATEUR
SPÉCIALISÉ**

SONDAGE AUPRÈS DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU
CÉGEP DE GRANBY – HAUTE-YAMASKA ET DES INTERVENANTES ET
INTERVENANTS DE MILIEUX DE STAGE DE LA MONTÉRÉGIE

Introduction au sondage

La chercheuse informe la participante et le participant des objectifs du sondage :
Il vise à recueillir ses perceptions sur l'identification des savoir-être les plus
signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé.

Elle mentionne que tous les savoir-être présentés dans les questions, sont classés par
ordre alphabétique. Une brève définition est mentionnée pour chacun des savoir-être.

La chercheuse informe que le sondage respecte les règles éthiques à l'égard de la
confidentialité et du traitement des informations recueillies. En retournant le
formulaire par voie électronique, la personne s'engage à participer à ce projet de
recherche.

La chercheuse mentionne que le savoir-être est une clé qui permet à chaque individu
de développer sa compétence professionnelle. Les savoir-être signifiants sont
« porteur de sens », donc essentiels à la profession d'éducatrice et d'éducateur
spécialisé.

Durée du sondage : La chercheuse mentionne que la durée normale de réponse au
sondage ne devrait pas excéder 15 minutes. Il est important de répondre
spontanément aux questions du sondage.

Pour chacun des énoncés, cochez le chiffre correspondant le mieux à votre
perception.

Questions :

1. Le participant a pris connaissance des objectifs du sondage.

Oui
Non

2. Le participant a pris connaissance des règles éthiques à l'égard de la confidentialité.

Oui
Non

3. Statut du participant :

Enseignant en Techniques d'éducation spécialisée du Cégep de Granby – Haute-Yamaska

Intervenant dans un milieu d'intervention associé à la formation pratique des étudiants en Techniques d'éducation spécialisée du Cégep de Granby – Haute-Yamaska.

4. **L'adaptation personnelle** est un savoir-être signifiant à la profession.

1 2 3 4 5

Tout à fait d'accord – plutôt d'accord – neutre – plutôt en désaccord – tout à fait en désaccord

Adaptation personnelle : Capacité du sujet à modifier ou à ajuster ses attitudes et ses comportements en fonction de l'autre, des circonstances ou du milieu afin d'assurer l'à-propos, la qualité et l'efficacité de l'action professionnelle en cours.

5. **L'engagement axiologique** est un savoir-être signifiant à la profession

1 2 3 4 5

Tout à fait d'accord – plutôt d'accord – neutre – plutôt en désaccord – tout à fait en désaccord

Engagement axiologique : Capacité du sujet à clarifier ses propres valeurs, à identifier les valeurs privilégiées dans la profession ainsi que les valeurs courantes dans le travail.

6. **L'engagement dans le milieu** est un savoir-être signifiant à la profession

1 2 3 4 5

Tout à fait d'accord – plutôt d'accord – neutre – plutôt en désaccord – tout à fait en désaccord

Engagement dans le milieu : Capacité qui amène le sujet à s'investir personnellement dans ses relations avec les individus ou groupes d'individus, dans l'organisation du milieu de travail et dans une action sociale.

7. **L'engagement éthique** est un savoir-être signifiant à la profession

1 2 3 4 5

Tout à fait d'accord – plutôt d'accord – neutre – plutôt en désaccord – tout à fait en désaccord

Engagement éthique : Capacité qui amène le sujet à développer son jugement moral, à prendre et à assumer des décisions et des comportements éthiques dans ses situations professionnelles.

8. **L'esprit d'équipe** est un savoir-être signifiant à la profession

1 2 3 4 5

Tout à fait d'accord – plutôt d'accord – neutre – plutôt en désaccord – tout à fait en désaccord

Esprit d'équipe : Travailler avec les autres de manière solidaire en contribuant au travail de l'équipe par ses idées et ses efforts.

9. **L'ouverture à l'expérience** est un savoir-être signifiant à la profession

1 2 3 4 5

Tout à fait d'accord – plutôt d'accord – neutre – plutôt en désaccord – tout à fait en désaccord

Ouverture à l'expérience : Capacité qui amène le sujet à être et à vivre en contact avec soi-même, autrui et l'environnement en utilisant de façon franche et sincère les expériences vécues en situations professionnelles afin d'en intégrer les nouveaux éléments à sa vision personnelle.

10. **La prise en charge professionnelle** est un savoir-être signifiant à la profession

1 2 3 4 5

Tout à fait d'accord – plutôt d'accord – neutre – plutôt en désaccord – tout à fait en désaccord

Prise en charge professionnelle : Capacité du sujet à investir énergie et ressources dans une action professionnelle pour assurer une prestation de service de qualité qui répond aux besoins du client selon les exigences de la situation.

11. **La réaction socioaffective** est un savoir-être signifiant à la profession

1 2 3 4 5

Tout à fait d'accord – plutôt d'accord – neutre – plutôt en désaccord – tout à fait en désaccord

Réaction socioaffective : Capacité du sujet à composer autant avec la réception que l'expression de la charge émotive suscitée par les personnes, les événements ou les circonstances associées à une situation professionnelle.

12. **La relation interpersonnelle** est un savoir-être signifiant à la profession

1 2 3 4 5

Tout à fait d'accord – plutôt d'accord – neutre – plutôt en désaccord – tout à fait en désaccord

Relation interpersonnelle : Capacité qui amène le sujet à recevoir, à ressentir et à comprendre, avec respect et intérêt, ce que les autres lui communiquent tout en étant capable de ressentir, de comprendre et d'exprimer ses propres objets de communication dans le maintien d'une relation de qualité.

13. **La relation professionnelle** est un savoir-être signifiant à la profession

1 2 3 4 5

Tout à fait d'accord – plutôt d'accord – neutre – plutôt en désaccord – tout à fait en désaccord

Relation professionnelle : Capacité à maintenir une proximité physique et émotive adéquate, à manifester un savoir-vivre, à respecter les différences et les expériences des autres sans porter de jugement.

14. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le plus signifiant dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

15. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le moins signifiants dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisée?

16. Vos commentaires personnels sont les bienvenus.

Merci pour votre collaboration!

ANNEXE D

Formulaire de consentement

**Formulaire de consentement de l'enseignante et de l'enseignant
en vue d'une participation à un projet de recherche**

But de la recherche :

Cette recherche vise à connaître les savoir-être les plus signifiants chez une éducatrice et un éducateur spécialisé à partir de la perception des différents milieux d'intervention professionnels de la région de la Montérégie et de l'équipe d'enseignantes et d'enseignants du Cégep de Granby – Haute-Yamaska.

Participation de l'enseignante ou de l'enseignant :

L'enseignante ou l'enseignant est entièrement libre de participer au projet de recherche. Elle ou il est assuré de la confidentialité des renseignements obtenus au cours de cette recherche. Toutes les informations qui auront été fournies seront gardées confidentielles. Les données ne seront utilisées qu'à des fins de recherche dans le cadre strict de l'étude.

Consentement de l'enseignante ou de l'enseignant :

Je reconnais comprendre les objectifs de cette recherche. Je comprends également que la confidentialité sera conservée et qu'aucun nom ne sera révélé dans le rapport de recherche ni dans les communications officielles. En tout temps, il est possible, si je le souhaite, de me retirer de ce projet de recherche. Si j'ai des questions au sujet de cette recherche, je sais que je peux communiquer avec la chercheuse responsable, Mme Josée Beaudoin.

En foi de quoi, moi, _____, j'accepte de participer au projet de recherche sur les savoir-être signifiants à la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé.

Signature : _____ Date : _____

Nom et prénom : _____

Adresse :

Merci de votre collaboration.

ANNEXE E

Liste des organismes sollicités

Milieux scolaires

Polyvalente Hyacinthe Delorme de St-Hyacinthe

Collège Français de Longueil

École Joseph-Amédée Bélanger de St-Jean-sur-Richelieu

École Assomption de Granby

École St-Benoit de Granby

École St-Hugues de St-Hugues

École Roxton Pond de Roxton Pond

École Massey-Vanier de Cowansville

École L'Envolée de Granby

École Joseph-Poitevin de Granby

École Roger Labrecque d'Acton Vale

École Mgr Douville de Farnham

École St-Jean de Granby

École Douville de St-Hyacinthe

École Assomption de St-Hyacinthe

École Ste-Rosalie de Ste-Rosalie

École Roméo-Salois de St-Germain-de-Grantham
--

École St-Mathieu de Beloeil

École Frère André de Mont-St-Grégroire
--

École Saint-Vincent Ferrier de Bromont
--

École St-André de Granby

École St-Léon de Cowansville

École St-Romuald de Farnham

École St-Eugène de Granby

École Marcel-Landry de St-Jean-sur-Richelieu
--

École François-Williams de St-Amable

École St-Luc de Granby

École St-Vincent de St-Césaire

<p>École René St-Pierre de St-Hyacinthe</p> <p>École Euréka de Granby</p> <p>École Jean-Jacques Bertrand de Farnham</p> <p>École St-Sacrement de St-Hyacinthe</p> <p>École St-Joseph de Granby</p> <p>École Ste-Famille de Granby</p> <p>École Paul-Germain Ostiguy de St-Césaire</p>
Centres d'hébergement et de soins de longue durée
<p>Centre d'accueil La pommeraie de Cowansville</p> <p>Résidence Soleil de Granby et Sherbrooke</p> <p>Résidence Ste-Croix de Marieville</p> <p>Centre d'hébergement Villa Bonheur de Granby</p> <p>Les Résidences St-Charles de Granby</p> <p>Centre Marguerite Adam de Beloeil</p> <p>CSSS Richelieu-Yamaska de St-Yacinthe</p> <p>Centre d'hébergement Montarville de St-Bruno</p>
Organismes communautaires
<p>Toxi-co-Gîte d'Upton</p> <p>Les jardins de la terre de St-Paul-d'Abbotford</p> <p>L'Élan Demain de St-Hyacinthe</p> <p>Transition pour elle de Granby</p> <p>Auberge du cœur sous mon toit de Granby</p> <p>Maison des jeunes la Barak de Granby</p> <p>Auberge du Cœur Le Baluchon de St-Hyacinthe</p> <p>Espace Vivant de Cowansville</p> <p>Maison Alice Desmarais de Granby</p> <p>Sery solidarité de Granby</p> <p>Maison de transition Joins-toi de Granb</p> <p>Justice alternative de Granby</p>

<p>Le Tremplin de Cowansville</p> <p>Azimut de Granby</p> <p>Maison Arc-en-ciel de Granby</p> <p>Maison des Jeunes Le Vestibule de Granby</p>
Centres de réadaptation
<p>CRDI Montérégie Est de Granby (centre de réadaptation en déficience intellectuelle)</p> <p>Institut Nazareth Louis-Braille de St-Jean-sur-Richelieu</p> <p>CMR de Granby (centre montérégien de réadaptation)</p> <p>Semo de Granby (service externe de la main d'œuvre)</p>
Centres de la petite enfance
<p>CPE St-Philippe de St-Philippe</p> <p>La petite école du Mont de Granby</p> <p>CPE À tire d'aile de St-Germain-de-Grantham</p> <p>Les minis apprentis de Granby</p> <p>CPE Doux réveil de St-Liboire</p> <p>CPE L'amus'ailes de St-Paul d'Abbotsford</p> <p>CPE Familigarde de Granby</p> <p>Garderie Les Petits Voyageurs de Granby</p> <p>Garderie La ribambelle de couleurs de Bromont</p> <p>CPE Douce Couvée d'Acton Vale</p> <p>Garderie Éducative Mougli de St-Alphonse de Granby</p>

ANNEXE F

Synthèse des savoir-être pertinents

Bloc A	Nombre d'enseignants ayant sélectionné ce savoir-être (1 choix)	Justifications
Discernement	2	- Gros impact sur la vie du client. - Englobe le jugement
Jugement	2	- Si pas de jugement, on ne peut pas travailler en relation d'aide - Englobe les autres savoir-être
Efficacité		
Adaptation personnelle	4	- Si je suis capable de m'adapter, j'ai nécessairement les autres savoir-être - Bonne adaptation, c'est faire preuve de jugement - Cela suppose que l'étudiant est capable de s'ajuster à la clientèle et au milieu - C'est le métier comme tel...
Bloc B	Nombre d'enseignants ayant sélectionné ce savoir-être (2 choix)	Justifications
Autonomie	3	- Englobe la débrouillardise - Prendre sa place dans le milieu, assumer son rôle et prendre les décisions qu'il faut
Débrouillardise	3	- Important de trouver des solutions rapidement - Englobe les autres savoir-être - C'est aller de l'avant...
Initiative	2	
Persévérance	3	- Il faut toujours trouver des idées, jamais dire qu'il n'y a rien à faire... - Il faut viser le long terme... - Les résultats ne viennent jamais facilement
Prévenance	2	- Ça va de soi pour assurer une qualité de service
Prise en charge personnelle	3	- Touche l'autonomie et l'initiative - Lien à faire avec l'introspection - pour s'améliorer - C'est aller de l'avant, se débrouiller - C'est être capable de s'ajuster - C'est répondre aux besoins du client

Bloc C	Nombre d'enseignants ayant sélectionné ce savoir-être (1 choix)	Justifications
Communication		
Expression orale		
Relation interpersonnelle	4	- Est le plus englobant - Ramène à la communication
Réaction socioaffective	4	
Bloc D	Nombre d'enseignants ayant sélectionné ce savoir-être (4 choix)	Justifications
Assiduité		
Engagement dans le milieu	4	
Engagement éthique	6	- Important pour ne pas faire des abus de pouvoir - C'est primordial - C'est la base de nos actions - On travaille avec des gens vulnérable
Esprit d'équipe	4	- Métier exigeant, on doit travailler en collaboration - C'est faire preuve de solidarité - Être capable de concilier ses opinions avec les autres
Intégrité professionnelle	3	
Organisation de travail	1	
Maîtrise de soi	2	
Prise en charge professionnelle	5	
Protection	1	
Relation professionnelle	6	- C'est l'acceptation de l'autre - C'est primordial - C'est la base du métier
Respect de l'horaire de travail		
Respect des règles		
Tenue professionnelle		

Bloc E	Nombre d'enseignants ayant sélectionné ce savoir-être (2 choix)	Justifications
Acceptation à la critique		
Acceptation de l'autre	1	
Engagement axiologique	5	- Se positionner et s'adapter - Prend de l'ouverture - Important de clarifier ses valeurs - Facilite le travail
Innovation	1	
Ouverture à l'expérience	7	- C'est intrinsèque - Important d'être en contact avec soi-même - Parle d'authenticité
Ouverture d'esprit	3	- Être capable de changer sa façon de voir les choses - Amène une vision différente - Travailler sur soi et changer
Recours à l'environnement		

- Dans le bloc E, il y a un enseignant qui a donné plus de deux choix

ANNEXE G

Résultats détaillés du Sondage

Sondage Survey Monkey Compilation intégrale

1. Le participant a pris connaissance des objectifs de ce sondage.

	Questions répondues	52	
	Questions passées	0	
		Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Oui		100,0 %	52
Non		0,0 %	0

2. Le participant a pris connaissance des règles éthiques à l'égard de la confidentialité et du traitement des informations.

	Questions répondues	52	
	Questions passées	0	
		Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Oui		100,0 %	52
Non		0,0 %	0

3. Statut du participant:

	Questions répondues	52	
	Questions passées	0	
		Pourcentage	Nombre

3. Statut du participant:		
	de réponses	de réponses
Enseignant en Techniques d'éducation spécialisée au Cégep de Granby – Haute-Yamaska	30,8 %	16
Intervenant dans un milieu d'intervention associé à la formation pratique des étudiants en Techniques d'éducation spécialisée du Cégep de Granby – Haute-Yamaska	69,2 %	36

4. L'adaptation personnelle est un savoir-être signifiant à la profession. Adaptation personnelle : Capacité du sujet à modifier ou à ajuster ses attitudes et ses comportements en fonction de l'autre, des circonstances ou du milieu, afin d'assurer l'à-propos, la qualité et l'efficacité de l'action professionnelle en cours.		
	Questions répondues	52
	Questions passées	0
	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Tout à fait d'accord	90,4 %	47
Plutôt d'accord	9,6 %	5
Neutre	0,0 %	0
Plutôt en désaccord	0,0 %	0
Totalement en désaccord	0,0 %	0

5. L'engagement axiologique est un savoir-être signifiant à la profession Engagement axiologique : Capacité du sujet à clarifier ses propres valeurs, à identifier les valeurs privilégiées dans la profession ainsi que les valeurs courantes dans le travail.

	Questions répondues	51
	Questions passées	1
	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Tout à fait d'accord	66,7 %	34
Plutôt d'accord	29,4 %	15
Neutre	3,9 %	2
Plutôt en désaccord	0,0 %	0
Totalement en désaccord	0,0 %	0

6. L'engagement dans le milieu est un savoir-être signifiant à la profession. Engagement dans le milieu : Capacité qui amène le sujet à s'investir personnellement dans ses relations avec les individus ou groupes d'individus, dans l'organisation du milieu de travail et dans une action sociale.

	Questions répondues	51
	Questions passées	1
	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Tout à fait d'accord	39,2 %	20
Plutôt d'accord	49,0 %	25
Neutre	7,8 %	4

6. L'engagement dans le milieu est un savoir-être signifiant à la profession.
Engagement dans le milieu : Capacité qui amène le sujet à s'investir personnellement dans ses relations avec les individus ou groupes d'individus, dans l'organisation du milieu de travail et dans une action sociale.

Plutôt en désaccord	2,0 %	1
Totalement en désaccord	2,0 %	1

7. L'engagement éthique est un savoir-être signifiant à la profession. Engagement éthique : Capacité qui amène le sujet à développer son jugement moral, à prendre et à assumer des décisions et des comportements éthiques dans ses situations professionnelles.

	Questions répondues	52
	Questions passées	0
	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Tout à fait d'accord	88,5 %	46
Plutôt d'accord	11,5 %	6
Neutre	0,0 %	0
Plutôt en désaccord	0,0 %	0
Totalement en désaccord	0,0 %	0

8. L'esprit d'équipe est un savoir-être signifiant à la profession. Esprit d'équipe : Travailler avec les autres de manière solidaire en contribuant au travail de l'équipe par ses idées et ses efforts.

	Questions répondues	52
	Questions passées	0

8. L'esprit d'équipe est un savoir-être signifiant à la profession. Esprit d'équipe : Travailler avec les autres de manière solidaire en contribuant au travail de l'équipe par ses idées et ses efforts.

	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Tout à fait d'accord	71,2 %	37
Plutôt d'accord	28,8 %	15
Neutre	0,0 %	0
Plutôt en désaccord	0,0 %	0
Totalement en désaccord	0,0 %	0

9. L'ouverture à l'expérience est un savoir-être signifiant à la profession. Ouverture à l'expérience : Capacité qui amène le sujet à être et à vivre en contact avec soi-même, autrui et l'environnement en utilisant de façon franche et sincère les expériences vécues en situations professionnelles afin d'en intégrer les nouveaux éléments à sa vision personnelle.

	Questions répondues	52
	Questions passées	0
	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Tout à fait d'accord	55,8 %	29
Plutôt d'accord	38,5 %	20
Neutre	1,9 %	1
Plutôt en désaccord	3,8 %	2

9. L'ouverture à l'expérience est un savoir-être signifiant à la profession. Ouverture à l'expérience : Capacité qui amène le sujet à être et à vivre en contact avec soi-même, autrui et l'environnement en utilisant de façon franche et sincère les expériences vécues en situations professionnelles afin d'en intégrer les nouveaux éléments à sa vision personnelle.

Totalement en désaccord	0,0 %	0
-------------------------	-------	---

10. La prise en charge professionnelle est un savoir-être signifiant à la profession. Prise en charge professionnelle : Capacité du sujet à investir énergie et ressources dans une action professionnelle pour assurer une prestation de service de qualité qui répond aux besoins du client selon les exigences de la situation.

Questions répondues		52
Questions passées		0
	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Tout à fait d'accord	82,7 %	43
Plutôt d'accord	17,3 %	9
Neutre	0,0 %	0
Plutôt en désaccord	0,0 %	0
Totalement en désaccord	0,0 %	0

11. La réaction socioaffective est un savoir-être signifiant à la profession. Réaction socioaffective : Capacité du sujet à composer autant avec la réception que l'expression de la charge émotive suscitée par les personnes, les événements ou les circonstances associées à une situation professionnelle.

Questions répondues		52
Questions passées		0

11. La réaction socioaffective est un savoir-être signifiant à la profession. Réaction socioaffective : Capacité du sujet à composer autant avec la réception que l'expression de la charge émotive suscitée par les personnes, les événements ou les circonstances associées à une situation professionnelle.

	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Tout à fait d'accord	71,2 %	37
Plutôt d'accord	26,9 %	14
Neutre	1,9 %	1
Plutôt en désaccord	0,0 %	0
Totalement en désaccord	0,0 %	0

12. La relation interpersonnelle est un savoir-être signifiant à la profession. Relation interpersonnelle : Capacité qui amène le sujet à recevoir, à ressentir et à comprendre, avec respect et intérêt, ce que les autres lui communiquent tout en étant capable de ressentir, de comprendre et d'exprimer ses propres objets de communication dans le maintien d'une relation de qualité.

	Questions répondues	52
	Questions passées	0
	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Tout à fait d'accord	76,9 %	40
Plutôt d'accord	19,2 %	10
Neutre	3,8 %	2
Plutôt en désaccord	0,0 %	0

12. La relation interpersonnelle est un savoir-être signifiant à la profession. Relation interpersonnelle : Capacité qui amène le sujet à recevoir, à ressentir et à comprendre, avec respect et intérêt, ce que les autres lui communiquent tout en étant capable de ressentir, de comprendre et d'exprimer ses propres objets de communication dans le maintien d'une relation de qualité.

Totalement en désaccord	0,0 %	0
-------------------------	-------	---

13. La relation professionnelle est un savoir-être signifiant à la profession. Relation professionnelle : Capacité à maintenir une proximité physique et émotive adéquate, à manifester un savoir-vivre, à respecter les différences et les expériences des autres sans porter de jugement.

	Questions répondues	51
	Questions passées	1
	Pourcentage de réponses	Nombre de réponses
Tout à fait d'accord	80,4 %	41
Plutôt d'accord	13,7 %	7
Neutre	3,9 %	2
Plutôt en désaccord	2,0 %	1
Totalement en désaccord	0,0 %	0

14. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le plus signifiant dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

Questions répondues	50
Questions passées	2
	Nombre de

14. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le plus significatif dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

		réponses
Masquer les réponses		50
50 responses per page ▼		
1.	La relation interpersonnelle	Tue, May 15, 2012 12:30 PM
2.	L'esprit d'équipe, comme nous avons à travailler avec plusieurs professionnels.	Tue, May 15, 2012 5:07 AM
3.	Adaptation personnelle	Mon, May 14, 2012 6:29 PM
4.	7,9,5	Mon, May 14, 2012 1:13 PM
5.	capacité d'adaptation	Mon, May 14, 2012 9:51 AM
6.	tous, un ne va pas sans l'autre	Mon, May 14, 2012 7:46 AM
7.	Relation interpersonnelle	Mon, May 14, 2012 5:45 AM

14. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le plus significatif dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

8.	Adaptation personnelle	Mon, May 14, 2012 5:06 AM
9.	Engagement Éthique	Sat, May 12, 2012 1:19 PM
10.	La prise en charge professionnelle est un savoir-être significatif à la profession.	Sat, May 12, 2012 6:19 AM
11.	prise en charge professionnelle et les relations interpersonnelles. elles le sont toutes	Fri, May 11, 2012 2:48 PM
12.	Adaptation personnelle : Capacité du sujet à modifier ou à ajuster ses attitudes et ses comportements en fonction de l'autre, des circonstances ou du milieu, afin d'assurer l'à-propos, la qualité et l'efficacité de l'action professionnelle en cours.	Fri, May 11, 2012 12:11 PM
13.	relation professionnelle	Fri, May 11, 2012 11:40 AM
14.	socio-affective	Fri, May 11, 2012 10:23 AM
15.	Esprit d'équipe	Fri, May 11, 2012 10:02 AM
16.	L'engagement éthique	Thu, May 10, 2012 9:43 AM

14. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le plus signifiant dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

17.	L'adaptation personnelle	Thu, May 10, 2012 5:09 AM
18.	Engagement éthique	Wed, May 9, 2012 12:33 PM
19.	L'adaptation personnelle	Tue, May 8, 2012 6:39 AM
20.	adaptation personnelle	Tue, May 8, 2012 5:54 AM
21.	NO.10	Mon, May 7, 2012 7:11 PM
22.	Engagement axiologique	Mon, May 7, 2012 1:20 PM
23.	4 Adaptation personnelle	Mon, May 7, 2012 8:10 AM
24.	Esprit d'équipe	Mon, May 7, 2012 7:42 AM
25.	adaptation professionnelle	Sun, May 6, 2012

14. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le plus significatif dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?	
	3:28 AM
26. # 13	Fri, May 4, 2012 12:24 PM
27. relation interpersonnelle	Fri, May 4, 2012 10:20 AM
28. engagement éthique	Fri, May 4, 2012 8:34 AM
29. L'engagement éthique	Fri, May 4, 2012 6:46 AM
30. Le choix 4. Puisqu'ayant reçu une stagiaire en éducation spécialisée j'ai constaté que de ne pas développer cet attitude restreint le champ d'action du professionnel et ainsi donc des résultats obtenus avec un client.	Fri, May 4, 2012 5:12 AM
31. Engagement éthique : Capacité qui amène le sujet à développer son jugement moral, à prendre et à assumer des décisions et des comportements éthiques dans ses situations professionnelles.	Fri, May 4, 2012 5:04 AM
32. relation interpersonnelle	Thu, May 3, 2012 6:58 PM
33. relation interpersonnelle	Thu, May 3, 2012 5:34 PM
34. L'engagement éthique est un savoir-être significatif à la profession.	Thu, May 3, 2012 4:46 PM


14. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le plus signifiant dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

35.	La prise en charge professionnelle	Thu, May 3, 2012 4:26 PM
36.	7	Thu, May 3, 2012 3:03 PM
37.	Éthique et relation professionnelle	Thu, May 3, 2012 1:22 PM
38.	Le # 10 si j'en choisis seulement un	Thu, May 3, 2012 12:34 PM
39.	Ouverture à l'expérience	Thu, May 3, 2012 12:13 PM
40.	L'engagement éthique	Thu, May 3, 2012 11:42 AM
41.	prise en charge professionnelle	Thu, May 3, 2012 11:19 AM
42.	engagement éthique	Thu, May 3, 2012 10:51 AM
43.	engagement éthique	Thu, May 3, 2012 9:18 AM
44.	L'adaptation personnel	Thu, May 3, 2012 8:56 AM

14. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le plus significatif dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

45.	adaptation personnelle, car pour y arriver, il faut maîtriser plusieurs savoir-être	Thu, May 3, 2012 8:44 AM
46.	11-10- 7- 5- 4	Thu, May 3, 2012 8:10 AM
47.	Ils sont tous importants	Thu, May 3, 2012 7:56 AM
48.	L'adaptation personnelle	Thu, May 3, 2012 7:38 AM
49.	Relation professionnelle.	Thu, May 3, 2012 7:35 AM
50.	engagement éthique	Thu, May 3, 2012 7:35 AM

15. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le moins significatif dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

Questions répondues	47
Questions passées	5
	Nombre de réponses
Masquer les réponses	47
50 responses per page 	

15. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le moins signifiant dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

1.	L'engagement dans le milieu	Tue, May 15, 2012 12:30 PM
2.	Ils sont tous important....	Tue, May 15, 2012 5:07 AM
3.	Il est impossible de faire ce choix... selon moi, ces savoir-être sont tous essentiels.	Mon, May 14, 2012 6:29 PM
4.	le 8	Mon, May 14, 2012 1:13 PM
5.	OUVERTURE À L'EXPÉRIENCE	Mon, May 14, 2012 9:51 AM
6.	aucun	Mon, May 14, 2012 7:46 AM
7.	ouverture à l'expérience	Mon, May 14, 2012 5:45 AM
8.	Engagement dans le milieu	Mon, May 14, 2012

15. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le moins signifiant dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?	
	5:06 AM
9. Engagement dans le milieu	Sat, May 12, 2012 1:19 PM
10. L'engagement dans le milieu est un savoir-être signifiant à la profession	Sat, May 12, 2012 6:19 AM
11. elles le sont toutes sans exception	Fri, May 11, 2012 2:48 PM
12. Engagement dans le milieu : Capacité qui amène le sujet à s'investir personnellement dans ses relations avec les individus ou groupes d'individus, dans l'organisation du milieu de travail et dans une action sociale.	Fri, May 11, 2012 12:11 PM
13. aucun	Fri, May 11, 2012 11:40 AM
14. prise en charge professionnelle	Fri, May 11, 2012 10:23 AM
15. L'esprit d'équipe	Thu, May 10, 2012 9:43 AM
16. L'ouverture à l'expérience	Thu, May 10, 2012 5:09 AM

15. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le moins signifiant dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

17.	Engagement axiologique	Wed, May 9, 2012 12:33 PM
18.	Je ne peux en choisir un car la personne qui travaille auprès de jeunes le fait avec ce qu'elle se sent le mieux. C'est donc à elle de décider et le choix fait lors de cette décision peut différer d'une intervenante à une autre.	Tue, May 8, 2012 6:39 AM
19.	Elles sont toutes importantes, mais je dirais ouverture à l'expérience	Tue, May 8, 2012 5:54 AM
20.	No.5	Mon, May 7, 2012 7:11 PM
21.	L'esprit d'équipe	Mon, May 7, 2012 1:20 PM
22.	Engagement dans le milieu	Mon, May 7, 2012 8:10 AM
23.	Axiologique	Mon, May 7, 2012 7:42 AM
24.	Tous est important!	Sun, May 6, 2012

15. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le moins signifiant dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

		3:28 AM
25.	# 6	Fri, May 4, 2012 12:24 PM
26.	engagement dans le milieu	Fri, May 4, 2012 10:20 AM
27.	Engagement dans le milieu. Attention, ça demeure un savoir-être très signifiant.	Fri, May 4, 2012 6:46 AM
28.	Aucun pour mois ils sont tous primordials	Fri, May 4, 2012 5:12 AM
29.	Difficile à dire, on ne peut pas être contre la vertu. En exclure un provoquerait un manque de savoir-être... :-) Mais s'il faut en nommer un, ce serait Engagement dans le milieu	Fri, May 4, 2012 5:04 AM
30.	l'ouverture à l'expérience	Thu, May 3, 2012 6:58 PM
31.	engagement axiologique	Thu, May 3, 2012 5:34 PM
32.	Aucun	Thu, May 3, 2012 4:46 PM

15. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le moins signifiant dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

33.	Engagement dans le milieu	Thu, May 3, 2012 4:26 PM
34.	9	Thu, May 3, 2012 3:03 PM
35.	Ouverture à l'expérience	Thu, May 3, 2012 1:22 PM
36.	# 11 si je dois absolument en mettre un	Thu, May 3, 2012 12:34 PM
37.	Engagement axiologique	Thu, May 3, 2012 12:13 PM
38.	L'ouverture à l'expérience	Thu, May 3, 2012 11:42 AM
39.	très difficile à dire, les points mentionnés sont tous important pour être efficace à la fois pour la personne à aider et pour l'équipe ou le milieu de travail. Je ne vois pas comment on pourrait penser que l'engagement axiologique par exemple serait moins important puisque nous serons tous un jour ou "l'ouverture à l'expérience" dans une profession spécialisée de "l'ouverture à l'expérience"	Thu, May 3, 2012 11:19 AM

15. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le moins signifiant dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

crois que chacun des points de savoir-être doit être part importante de chaque professionnel dans le milieu de la santé.

40. la relation interpersonnelle

Thu,
May 3,
2012
10:51
AM

41. ouverture à l'expérience

Thu,
May 3,
2012
9:18 AM

42. L'engagement dans le milieu, même s'il est important

Thu,
May 3,
2012
8:56 AM

43. travail d'équipe

Thu,
May 3,
2012
8:44 AM

44. 13

Thu,
May 3,
2012
8:10 AM

45. La prise en charge professionnelle car constitue un savoir-être important à tous les métiers et non spécifique à TES

Thu,
May 3,
2012
7:38 AM

46. Engagement axiologique parce que parfois ça n'est pas si clair quand on commence dans la profession. C'est une très bonne chose, mais un éducateur peut être plus faible à ce niveau et être tout de même un bon éducateur.

Thu,
May 3,
2012
7:35 AM

15. Pour vous personnellement, quel savoir-être, dans les choix précédents, est le moins signifiant dans la profession d'éducatrice et d'éducateur spécialisé?

47. esprit d'équipe

Thu,
May 3,
2012
7:35 AM

16. Vos commentaires personnels sont les bienvenus. (25 mots maximum)

Questions répondues	22
Questions passées	30
	Nombre de réponses
Masquer les réponses	22
<input type="text" value="25 responses per page"/>	
1.	Tous ces savoirs-être sont importants même si leurs significations varient d'une personne à l'autre.
	Tue, May 15, 2012 12:30 PM
2.	Il est toujours agréable d'accompagner une future éducatrice (ou éducateur) puisque nous sommes bien soutenu avec les superviseurs qui sont présents pour l'étudiant(e) et les accompagnateur. Merci pour ces bons éducateurs en devenir! :)
	Mon, May 14, 2012 6:29 PM
3.	J'ai répondu à la question #15 car je devais y mettre une réponse, mais je crois que l'ouverture à l'expérience doit faire partie de la pratique. Pourquoi partir de rien si on peut se baser sur l'expérience???
	Mon, May 14, 2012 5:45 AM
4.	Le moins n'étant pas nécessairement pas important. Pas de
	Sat, May 12, 2012

16. Vos commentaires personnels sont les bienvenus. (25 mots maximum)	
	6:19 AM
5.	Ce sont tous des savoirs-être importants pour être un bon intervenant dans nos milieux. C'est à mon avis par l'expérience vécue et l'analyse que l'on intègre davantage ces compétences. Bonne fin de recherche! Fri, May 11, 2012 12:11 PM
6.	disponibilité, professionnalisme, constance sont des qualités importantes pour moi. Fri, May 11, 2012 10:23 AM
7.	Lâche pas Josée! :o) Thu, May 10, 2012 5:09 AM
8.	Je crois qu'il ne suffit pas d'identifier ou de clarifier ses valeurs, mais de les ajuster ou de les respecter. Wed, May 9, 2012 12:33 PM
9.	Une grande qualité que je recherche chez une personne qui travaille dans ce milieu est le respect des jeunes avec qui nous travaillons. Tue, May 8, 2012 6:39 AM
10.	Les savoir-être que vous décrivez ci-haut sont pour moi toutes importantes et décrivent bien la profession d'éducatrice spécialisée. Merci Tue, May 8, 2012 5:54 AM
11.	Tous ces "savoirs-être" sont nécessaires dépendamment de la situation. Mon, May 7, 2012 1:20 PM
12.	Merci de prendre le temps de consulter le terrain direct. Mon, May 7, 2012

16. Vos commentaires personnels sont les bienvenus. (25 mots maximum)		
	2012 8:10 AM	
13.	L'adaptation personnelle me semble être la compétence dont les autres découlent.	Sun, May 6, 2012 3:28 AM
14.	Je crois que l'énoncé # 6 pourrait être inclu dans l'énoncé # 10, c'est pourquoi je considère # 6 moins signifiant.	Fri, May 4, 2012 12:24 PM
15.	l'engagement dans le milieu qui n,a pas la même signification pour moi	Fri, May 4, 2012 8:34 AM
16.	La capacité de comprendre et de bien intégrer que les 'échecs' ou les 'gestes ratés' de la personne lui appartiennent à elle, et non à moi, et de conserver une approche empathique dans son travail d'aide	Fri, May 4, 2012 6:46 AM
17.	Toute ces attitudes sont hyper importantes pour qu'une action aidante soit maximisée.	Fri, May 4, 2012 5:12 AM
18.	Tous les domaines du savoir être mentionné dans ce sondage, sont tous très important.	Thu, May 3, 2012 4:46 PM
19.	c'est difficile de choisir un savoir-être de moindre importance car c'est l'ensemble de ces qualités qui font un bon intervenant. Le plus important encore c'est tant qu'é moi le respect de la clientèle.	Thu, May 3, 2012 12:13 PM
20.	Je crois que ces savoir-être sont tous importants ; malheureusement tout comme le jugement cela s'enseigne	Thu, May 3, 2012

16. Vos commentaires personnels sont les bienvenus. (25 mots maximum)	
	9:18 AM
21.	forcer un choix entre les différents savoir si on veut faire une priorisation.
	Thu, May 3, 2012 8:44 AM
22.	Tous les choix sont signifiants dans l'exercice de la profession en éducation spécialisée. Cependant, je crois qu'à des fins de sondage ont en arrive à tous les prendre car très difficile de discriminer le plus important du moins important de sorte que les risques d'avoir un résultat plafond sont grands. Je veux dire qu'il n'y aura pas une grande différence entre les importants et les moins importants du moins de façon significative.
	Thu, May 3, 2012 8:10 AM

Bas du formulaire