

# Pourquoi se préoccuper du savoir-être ?

**ÉDITORIAL** par Henri Boudreault

Les entreprises embauchent généralement leurs nouveaux employés sur la base des capacités ou des habiletés qu'ils ont développées et qui sont généralement reconnues par un diplôme ou une quelconque attestation. Toutefois, elles les congédient souvent à cause de certains comportements manifestés et qui vont à l'encontre de ceux exigés par celles-ci.

Généralement, lorsqu'on exprime cette opinion, tout le monde est d'accord. Même les professionnels issus du milieu de la formation n'y échappent pas. À preuve, lorsqu'on demande aux enseignants : « Embaucheriez-vous tous les étudiants que vous diplômerez? », ces derniers s'empressent d'affirmer que non en précisant qu'ils ne le feraient pas non en raison des résultats scolaires, mais plutôt à cause des comportements que les apprenants manifestent dans le milieu de formation et qui vont à l'encontre de ceux exigés par la profession.

De toute évidence, les manifestations comportementales jouant un rôle majeur dans le fait de conserver un emploi, elles doivent donc être prises en compte lors du développement complet de la compétence professionnelle.

Spencer (1993) identifie ces comportements comme étant les « *soft competencies* », c'est-à-dire ceux qui distinguent les individus ayant une performance moyenne de ceux qui en ont de plus importantes. Ils englobent les conceptions de soi, les traits de personnalité et les motivations qui permettent de prédire, à capacité de travail égale, le niveau de performance future des individus.

Dans le même ordre d'idées, Tremblay et Sire (1999) proposent cinq dimensions à la compétence :

- les « *knowledges* », les connaissances qu'une personne a dans un domaine particulier;
- les « *skills* », les savoir-faire qui correspondent à la démonstration d'une expertise;
- les « *behaviours* », les conceptions de soi qui se déclinent en attitudes, valeurs et image de soi;
- les « *traits* », les traits de personnalité qui conduisent à ce comportement de telle ou telle façon;
- les « *motives* », les motivations qui correspondent aux forces récurrentes qui génèrent les comportements au travail.

Est-ce à dire alors que le milieu de la formation et/ou son contexte tels qu'ils sont élaborés actuellement ne favoriseraient que les dimensions « *knowledges* » et « *skills* », mais qu'ils ne permettraient pas le développement et l'émergence de comportements professionnels, « *soft competencies* » propres à une profession particulière? C'est de cette question que nous désirons traiter dans ce numéro.

Bonne lecture!

## LE BLOGUE EN DIDACTIQUE PROFESSIONNELLE

Pour faciliter les échanges d'idées sur le processus d'apprentissage, la conception d'instruments didactiques et pédagogiques, les stratégies favorisant l'apprentissage et les environnements d'apprentissage qui favorisent le développement de la compétence professionnelle, Monsieur Henri Boudreault anime Didapro, un blogue dédié à l'apprentissage d'un métier ou d'une profession.

➤ <http://didapro.wordpress.com>



**Henri Boudreault, Ph. D.**  
Professeur à l'UQAM  
Directeur général du CRAIE