

## L'élaboration de référentiels

**Canopée Intervention a mis au point la méthode GSA « Gestes-Savoirs-Attitudes » pour accompagner les équipes ou les responsables à élaborer des référentiels.**

**On distinguera :**

**Le référentiel métier :** un ensemble de repères opérationnels liées au poste de travail, qui veut distinguer les tâches, les missions et les compétences de bases exercées et attendues d'un professionnel qualifié dans un secteur d'emploi défini, en réponse à des besoins sociaux. Il permet aux recruteurs d'avoir des informations précises sur les métiers qui sont reconnus, légiférés, organisés par le Ministère du Travail. Il est un outil pour piloter la gestion des emplois, et parfois pour contrôler ou valider des compétences, ou encore pour prescrire ou organiser des produits et des prestations de formation. Il comporte toutes les règles qui organisent le métier et la responsabilité du professionnel en exercice.

**Le référentiel de formation :** l'ensemble des compétences travaillées **pendant la formation** et qui permettent d'entrer en formation, de s'orienter vers les compétences de l'exercice du métier, de se préparer à l'exercice professionnel.

C'est l'ensemble constitué par

- le projet de formation, les visées pédagogiques des formateurs, les orientations propres à une formation, dans une institution particulière,
- la liste des compétences à apprendre pendant la formation : combinaison de savoirs, de gestes et d'attitudes activées en situation pendant la formation
- le dispositif de formation, l'organisation des séquences de formation et les tâches prescrites pour *apprendre* les compétences professionnelles qui préparent à l'exercice du métier.

Sachant que toute formation met en scène d'autres compétences que celles exigées dans l'exercice professionnel auquel elle prépare, on fera apparaître :

1. **Les compétences instrumentales**  
Permettent la mise en œuvre des techniques, des protocoles d'interventions, avec leurs régulations et leurs bilans.  
Donnent les moyens de mettre en œuvre le procès d'information, le cadre du travail en formation.
2. **Les Compétences relationnelles**  
Portent sur la relation à l'autre ; la relation éducative, la reliance, l'appartenance au corps professionnel. Développent la réactivité, la responsabilité et la réflexivité.  
Donnent les moyens de mettre en œuvre le processus de communication dans la formation.
3. **Les Compétences personnelles**  
Portent sur le rapport à l'éthique, à la déontologie et sur le rapport au savoir pour habiter le projet d'être présent à l'autre (que ce soit un groupe ou un individu).  
Donnent les moyens de mettre en œuvre le processus d'étayage de l'autre pendant la formation.
4. **Les Compétences épistémologiques**  
Travail sur le positionnement et la posture, la référenciation, l'étayage aux savoirs, la construction des enjeux et des situations, pour problématiser et dialectiser. Travail sur soi, et travail de soi, travail sur l'implication/distanciation/présence à l'autre et usages du corps. Identification de repérages et d'ancrages. Donnent les moyens de mettre en œuvre le processus d'orientation par l'action pour avancer dans la formation.

## **Le référentiel d'activités du professionnel : clef de voûte de la professionnalisation**

Ensemble des compétences et de leurs signes de réussite qui veut décrire l'activité exercée d'un professionnel réflexif. Ces signes ne sont pas à confondre avec les critères utilisés pour la certification : ils décrivent la réalisation de l'activité. Détaillé, parce qu'il conserve des traces des combinatoires expérimentées, entre les savoirs fondamentaux convoqués dans l'agir, les gestes professionnels et les attitudes (l'état d'esprit dans lequel la combinatoire est mise en acte), le référentiel des activités est un outil de formation et d'auto-évaluation permanente, notamment du professionnel qui le construit, et s'y réfère pour ajouter des signes de réussite tout au long de sa formation et de son exercice. Il doit être approprié par le professionnel, mis à sa main, en le reformulant pour lui : il construit ainsi son style professionnel. Comme dans tout référentiel, les références sont effacées : les textes à partir desquels les signes de réussite des compétences ont été formulés ne sont pas indiqués.

Activité : Tout ce que fait, dit, pense et ressent l'acteur entraîné d'agir. « Le travail n'est pas seulement l'activité incontournable mais le lieu d'un enjeu identitaire » (Clot Y : Psychopathologie du travail et clinique de l'activité. *Education permanente*, n° 146, 2001, pp.35-51). Déborde toujours la tâche prescrite : « L'activité ne peut pas être seulement exécution, conformité aux prescriptions. Elle suppose la capacité à évaluer la situation présente dans toute sa spécificité et à y répondre avec justesse » (Lhuillier, D. 2006 *Cliniques du travail*. Paris : Eres, p.158)

## **Le référentiel de certification :**

Le référentiel de certification est l'ensemble des épreuves de contrôles (vérification des bonnes pratiques, sécurité des gestes, conformité aux références ; vérification de l'acquisition des compétences, conformité aux normes.) organisées pour attester des acquisitions nécessaires à l'entrée dans une profession ou dans un grade. Ces épreuves sont assorties de critères de réussite permettant de décider que le candidat est devenu un professionnel, qu'il est suffisamment avancé dans le processus de professionnalisation pour pouvoir exercer sans danger pour lui-même et pour autrui.

*On parle de référentiel pour signaler qu'on est tenu de se référer, c'est-à-dire de se reporter aux contenus collectés dans le document, pour explorer son rôle (et non pas seulement pour s'autocontrôler et s'y tenir), pour se comprendre, pour travailler l'intelligence des situations et l'intelligence collective. Il est donc essentiel que le référentiel devienne un outil partagé, commun et qu'il serve d'interface entre les responsables et les opérationnels.*