

Référentiel de compétences et développement de compétences

Le développement professionnel c'est partir des questions des professionnels. Le référentiel, tu ne sais pas d'où il vient, ce qu'il fait, il est trop cadrant et ne prend pas l'aspect complexe des choses. On est au XXIème siècle, on est sur la complexité. Et les objets qu'on travaille sont des objets infiniment complexes. Attention, à force d'écarteler, de cisailer, d'émietter la tâche, de perdre le sens et finalement ça n'aura plus aucun intérêt ni aucune utilité pour les professionnels. Partons de choses qui motivent l'engagement des équipes, des professionnels. Vous travaillez dans quel domaine ? Vous voulez travailler plutôt sur quoi ? Les questions d'apprentissage professionnel ? Les questions de communauté ? La mise en activité des élèves, du numérique ? Peu importe, finalement, choisissez quelque chose. Et à ce moment-là, commencez à documenter, à enquêter. C'est-à-dire que si on se voit dans un mois par exemple, choisissez trois situations qui vous semblent illustrer, du concret, travaillant sur l'archéologie finalement de la pratique. On va fouiller. Et la confrontation de réalités va nous permettre d'y dégager un certain nombre de choses. Et on voit bien que, en parlant du référentiel, des choses récurrentes, constantes vont apparaître. On va voir apparaître d'infinies variables. Ce qui va être intéressant ce n'est pas tant la grille que l'on va élaborer, que la méthodologie du processus d'application. Le chemin se fait, cet apprentissage se fait. C'est bien cette façon de regarder à plusieurs la réalité, cette façon de jauger, d'apprécier les dangers, les échecs mais aussi les réussites et voir l'horizon, la façon de partager les choses qui va faire la différence. Après, un référentiel, une fois qu'il est construit, on peut le jeter à la poubelle d'une certaine manière. Sérieusement, si je prends n'importe quelle personne que je rencontre (je suis près d'un établissement) et je lui demande : « Est-ce que tu connais le référentiel ? ». Au mieux il saura que ça existe. Mais est-ce que ça définit, ça cadre son activité ? Il a ce cadre mental et professionnel dans la tête. Surtout pas. Ce n'est pas ça qui est déterminant, qui est décisif dans la prise de décisions de l'activité. C'est comme quand tu vas dans un laboratoire, tu vas utiliser plusieurs focales et la focale 100 est aussi bien que la focale 50. Tu ne verras pas la même chose, tout simplement. C'est plus des méthodes d'analyse que les histoires référentielles qui renvoient à quelque chose autour de la conformité. Si on est justement dans une démarche dite de développement professionnel, c'est donc une prise de risque calculée, c'est une démarche à plusieurs. Et on a besoin de beaucoup de réassurance, beaucoup de sécurisation pour bouger. Dès lors que tu apportes un œil d'évaluateur externe, dès lors que tu introduis de la norme : par exemple, ça ne doit pas être comme ça, c'est comme ça, tu brises ce mouvement-là. Donc c'est un vrai souci. C'est pour ça que les questions de développement fragilisent beaucoup nos métiers actuellement puisqu'ils sont centrés sur le statut, la norme, le règlement etc. Bien sûr qu'il en faut mais pas de trop. Si vous voulez à la fois l'amélioration, et donc le mouvement, il ne faut pas commencer à rappeler constamment tout ce qui est procédures réglementaires etc qui fait que ça va figer sur place les gens. Ça va les renvoyer, comme les hérissons : il y en a qui sont piqués, ils se mettent en boule

et ils ne bougent plus. Donc ces mouvements-là, on les connaît très bien. C'est très connu dans les groupes, c'est étonnant que l'éducation ne les maîtrise pas assez.