

ÉLABORATION D'UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

Michèle VILLARD, Jacques PERRIN

INSTN – CEA SACLAY
91191 GIF SUR YVETTE cedex

L'élaboration d'un référentiel de compétences est au cœur de la certification professionnelle. C'est un processus collaboratif qui doit aboutir au-delà du référentiel de compétences à un référentiel d'évaluation dans l'objectif d'apporter la preuve de la maîtrise professionnelle. C'est une étape indispensable qui contribue à améliorer la professionnalisation des formations élaborées par les enseignants et les formateurs.

Une expérience à l'INSTN, la filière de techniciens en radioprotection

Les études du CSFN (comité stratégique de la filière nucléaire) ont identifié en 2012 la radioprotection comme une spécialité en tension. Les besoins en profils de techniciens sont bien supérieurs à l'offre de formation d'ici à 2020. (BAC pro, BTS, licence pro)

Même si l'INSTN est un acteur reconnu sur le marché de la formation dans ce domaine, il nous a semblé indispensable de s'interroger sur la bonne adéquation de nos formations aux besoins du marché.

Pour ce projet de rénovation, nous avons commencé par la rédaction des référentiels de compétences avec l'aide d'un consultant, d'autant que cette notion de compétence méritait d'être clarifiée dans l'esprit des enseignants et responsables de formations.

1. Quel est ce processus de certification professionnelle ?

La référence aux compétences professionnelles attendues du marché du travail est un point central du processus.

Élaborer un référentiel de compétences est le résultat de l'analyse d'un métier, d'un emploi, d'une fonction.

Cette analyse n'a de validité que si elle est collective et partagée. Cela implique de mettre en place des groupes de travail associant les acteurs de ce métier, de cet emploi ou de cette fonction, avec des spécialistes de l'analyse des tâches et des activités professionnelles et des employeurs directement concernés ou potentiels.

Cette analyse aboutie à un document, généralement appelé « référentiel des activités professionnelles » qui décrit précisément les activités et tâches caractéristiques du métier concerné. La description des tâches, regroupées en activités cohérentes en terme professionnel, précise généralement quelles actions sont attendues, dans quel contexte et quels résultats en sont attendus.

Ensuite, vient la rédaction du référentiel des compétences proprement dit.

Qu'est-ce qu'une compétence ?

Définition : Mise en œuvre de capacités en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité (AFNOR X50-750).

Une compétence est un ensemble de savoirs, savoir-faire et comportements organisés en vue d'accomplir de façon adaptée une activité.

Dans une situation concrète, une compétence se traduit par des actions ou comportements observables.

Les comportements ou les résultats de l'action sont mesurables ou évaluables.

Chaque terme de cette définition est important et il convient de les définir sans ambiguïté.

Une attention particulière est à porter pour éviter les confusions courantes, entre capacité – trop générale et non évaluable hors contexte – ou entre compétence et savoir-faire ou habileté qui sont souvent rencontrés.

Afin d'élaborer une procédure d'évaluation fiable, il convient aussi de se doter d'indicateurs de performance clairs issus de critères pertinents.

Quelle démarche pour élaborer un référentiel de compétences ?

Il n'y a pas de relation univoque entre un référentiel d'activités professionnelles et un référentiel de compétences, mais un processus itératif de mise en ordre, de regroupement autour de capacités mobilisées dans plusieurs tâches du métier.

La procédure la plus courante est de lister, dans un tableau par exemple, les savoir-faire, les savoirs mobilisés et les attitudes attendues de chaque tâche. Ensuite, les points communs sont repérés et donneront le contour des compétences.

L'usage de ces compétences étant de les évaluer, il est important de veiller à une rédaction sans ambiguïté qui ne soit pas sujet à interprétation. Pour ce faire, les éléments de compétence sont rédigés en termes d'actions observables et mesurables auxquels on adjoint des indicateurs d'évaluation précisant les performances attendues pour chaque résultat. Ainsi, quel que soit l'observateur ou évaluateur l'appréciation de la maîtrise de la compétence devrait être la même, y compris par l'intéressé lui-même.

Quel apport de la démarche à l'INSTN ?

L'INSTN a élaboré **avec les professionnels du nucléaire** quatre référentiels dans une logique de filière de professionnalisation constituant un continuum de formation du niveau IV au niveau II. Ils comportent chacun un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation conçus à partir d'une définition précise des activités professionnelles exercées par un opérateur, un technicien, un technicien supérieur et un assistant d'ingénieur en radioprotection .

L'approche compétences est une évolution culturelle forte pour le corps enseignant plus familiarisé à réfléchir en termes de contenus disciplinaires. Ce travail a permis aux responsables de formation de s'interroger sur leur façon de former et d'évaluer. Il a contribué à montrer tout l'intérêt de la notion de compétences pour définir les objectifs de formation en termes de résultats d'apprentissage en situation professionnelle.

Dès le début du processus, ce projet a permis d'enrichir le dialogue avec les professionnels du secteur afin de clarifier et d'actualiser notre perception des besoins en compétences de la profession. Ce travail dans la durée avec les professionnels a mis en évidence les évolutions rapides de la profession en matière d'approche de la radioprotection sur le terrain (notion de radioprotection intégrée). Nous réfléchissons actuellement à la mise en place d'un dispositif de veille sur l'emploi dans ce secteur qui associerait l'INSTN et les employeurs concernés.

La phase suivante, qui sera initiée dès cet été, sera de bâtir un projet pédagogique cohérent pour chacune des formations de ce secteur à l'INSTN. Projet pédagogique qui, sur la base des référentiels de compétences, permettra d'optimiser les cursus en s'appuyant sur des objectifs clairs et partagés avec nos partenaires des entreprises qui accueillent nos stagiaires et des pédagogies adaptées.