

RÉFÉRENTIEL DE
COMPÉTENCES DE LA
PROFESSION DE PASTEUR.

**Document de référence de l'opf
pour
la conception
et
mise en œuvre
de la
formation pastorale.**

Pourquoi concevoir un référentiel de compétences pour la profession de pasteur¹

La profession de pasteur évolue et se transforme rapidement. Le pasteur a été longtemps le clerc au centre d'une paroisse et au service d'une communauté relativement homogène. Il est maintenant appelé à exercer un leadership au sein d'une équipe de pairs, de professionnels et de bénévoles. Il s'adresse à des personnes et des groupes hétérogènes. On attend de lui qu'il communique l'Évangile en s'adaptant aux contextes où il exerce son rôle, selon les cultures des cantons, dans des ministères et des lieux variés.

Face à cette évolution, l'OPF a voulu relever le défi d'une formation qui prépare les professionnels à s'engager dans les missions d'aujourd'hui et inventer celles de demain. Il s'est donc avéré nécessaire de constituer un référentiel de compétences qui spécifie ce qui est attendu du pasteur et donne une image de la profession dans laquelle le corps professionnel peut se reconnaître. Ce document est prioritairement développé en vue de la formation de base des pasteurs comme généralistes. Il se prête à des adaptations dans la perspective de spécialisations éventuelles.

Fonction du référentiel

Disposer d'un référentiel de compétences, qui met en lumière l'entier des champs d'activité où s'exerce la profession, permet tout d'abord de valoriser le travail réel des praticiens. Le référentiel est ensuite au service du formateur soucieux de concevoir et piloter une formation professionnelle de base et continue au plus près des exigences des terrains.

Le référentiel est la clé de voûte d'une bonne architecture curriculaire, fondée sur la description précise des pratiques professionnelles de référence comme base de leur transposition didactique en un plan de formation (Perrenoud, 1998). Il est d'autant plus nécessaire d'explicitier les compétences visées que l'on veut leur donner un "droit de gérance" (Gillet, 1987) sur les contenus. On sait que l'absence de référentiel favorise une hypertrophie des connaissances disciplinaires au détriment du développement des compétences (Tardif, 1996).²

Un référentiel de compétences donne une image décontextualisée de la profession. Il peut permettre aux pasteurs de s'orienter dans leur autoévaluation et le développement de leurs compétences. Il peut aussi servir de repère pour l'engagement et l'évaluation du personnel. Pour ces utilisations, le référentiel de compétences doit être contextualisé en adaptant et en développant les éléments qui accompagnent l'énoncé de chaque compétence. Dans ce document, ces éléments sont exprimés par des géronatifs.

Sur la base du référentiel de compétences, le formateur constituera un référentiel de formation qui précisera pour chaque étape le niveau de complexité attendu. Dans le cadre de l'évaluation en école ou en stage, il énoncera les géronatifs et la taxonomie en fonction de la situation de formation.³ Il aura ensuite à définir les ressources nécessaires à l'exercice de la compétence. Par exemple, les connaissances scientifiques comme l'herméneutique.

Démarche de travail

La conception d'un référentiel est un travail en plusieurs étapes. Elle part de la pratique des pasteurs dans différentes missions pour produire une quantité limitée d'énoncés qui dessinent la profession.

Dans un premier temps, le groupe de travail⁴ a choisi un cadre de référence qui définit un domaine d'expertise et quelques fonctions qui permettent la mise en œuvre de cette expertise dans un rôle professionnel.

¹ Pour ne pas alourdir le texte, les auteurs ont fait le choix du masculin tout en ayant conscience qu'un langage épiciène aurait mieux rendu la réalité d'un ministère rempli tant par des femmes que par des hommes.

² Perrenoud, Philippe 2001. **Construire un référentiel de compétences pour guider une formation professionnelle** Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation Université de Genève http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2001/2001_33.html, page consultée le 5.01.2012.

³ Voir annexe 1

⁴ Le groupe de travail était composé de Mme Claude Moser (professeure à la HES-SO La Source), Messieurs Bernard Bolay et Didier Halter (opf).

Il a analysé ensuite le contenu d'un ensemble de documents significatifs issus de l'Eglise évangélique réformée du canton de Vaud, de l'Eglise protestante de Genève, de l'Eglise réformée évangélique du canton de Neuchâtel et de l'OPF. Les données recueillies lui ont permis de valider les fonctions retenues.

Dans un deuxième temps, il a mis en évidence les tâches qui incombent au pasteur et les activités qu'il réalise dans le cadre de son domaine d'expertise et dans chacune des fonctions contributives. Le document obtenu à ce stade peut s'apparenter à un référentiel métier.

La catégorisation des données a mis en évidence les différentes dimensions de chaque rôle.

Dans la dernière étape, le groupe formule 9 énoncés qui rendent compte ensemble de la mise en œuvre de l'expertise, de chaque fonction et de toutes leurs dimensions. Ces énoncés constituent le référentiel de compétences et sont le reflet de la pratique du pasteur.

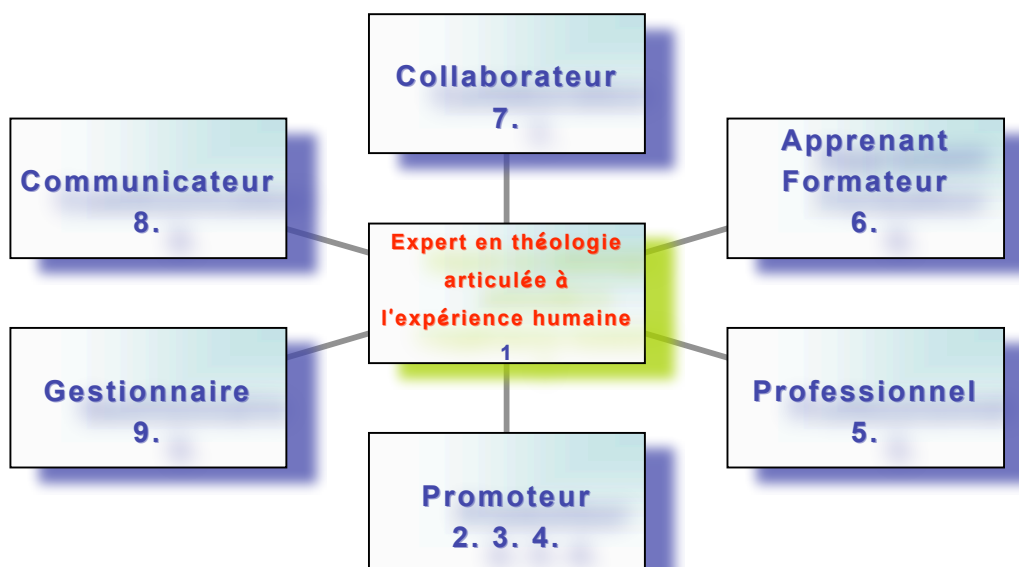
Afin de garantir que le référentiel est bien une représentation de la profession à laquelle les praticiens adhèrent, il a ensuite été présenté et confronté à différents groupes de professionnels pour approbation et enrichissement. Après cette étape, le document peut être opérationnel. Il est toutefois un document dynamique. Son utilisation appelle son évolution et son évolution le développement des pratiques.

Forme du document

La profession de pasteur est définie par son domaine d'**expertise** qui est le cœur du service rendu par la profession. Pour s'exprimer dans la pratique, cette expertise mobilise **six fonctions périphériques** : promoteur, professionnel, apprenant et formateur, collaborateur, communicateur, gestionnaire. Ces fonctions nécessitent des savoir agir qui mobilisent des ressources diverses de type cognitif, psychoaffectif, psychosocial, social, culturel et opératif.⁵

L'expertise et l'ensemble des autres fonctions qui lui sont complémentaires, permettent de concevoir et mettre en œuvre le service rendu aux individus et aux groupes dans le cadre professionnel du pasteur. La description de chaque fonction périphérique, précisée par ses **dimensions** principales, permet de formuler les compétences.

Le schéma ci-dessous représente l'agencement entre l'expertise au centre et les fonctions contributives qui lui sont périphériques. Les chiffres qui accompagnent chaque élément renvoient aux compétences de professionnel du pasteur listées ci-dessous.



Le document exprime la profession de pasteur en 9 compétences. La première est relative à l'expertise. Les suivantes sont regroupées par fonction. L'expertise et les fonctions sont introduites par un texte descriptif.

Pour chacune des fonctions, le texte descriptif est suivi des dimensions significatives de la fonction. L'énoncé de la compétence est composé d'un verbe et de plusieurs compléments. L'énoncé donne une idée globale de la mise en œuvre d'un aspect de l'activité professionnelle telle que réalisée par un professionnel.

La liste de gérondifs qui accompagnent la compétence met en évidence, de manière non exhaustive, des éléments qui la composent en général. Les gérondifs parlent de la famille de situations dans laquelle la compétence va être mise en œuvre.

⁵In revue Soins Cadres n°41 févr. 2002, Wittorski, R. Le développement des compétences individuelles partagées et collectives : **Cognitives** (connaissances scientifiques, savoirs) ; **Psycho-affectives** (savoirs être, connaissance de soi, gestion, du stress, capacité d'investissement personnel) ; **Psycho-sociales** (savoirs être relationnel, capacité de communiquer) ; **Sociales** (la reconnaissance sociale et l'attente d'une société relative à une pratique professionnelle) ; **Culturelles** (qui correspondent à la façon de faire du lieu de production de la compétence, corps professionnel ou pratique institutionnelle) ; **Praxéologiques** ou opératives (savoirs faire gestuels, pratiques, procédures qui renvoient à la mise en œuvre de la compétence, à la performance en acte)

DOMAINE D'EXPERTISE

Le pasteur est un expert de l'interaction entre théologie et expérience humaine

Il est titulaire d'un master en théologie suivi d'une formation en alternance qui garantit la compétence professionnelle. Une expérience professionnelle encadrée et évaluée ouvre à la consécration au ministère pastoral.

En qualité de professionnel le pasteur se fonde sur une lecture théologique de la réalité. De même, il laisse la réalité interroger la théologie.

Le pasteur exerce son ministère dans le cadre d'un pluralisme valorisé.

Le pasteur travaille au sein d'une équipe composée de collègues, de divers collaborateurs professionnels ou bénévoles réunissant des capacités diverses dans le cadre de la pratique de l'Eglise, en paroisse ou dans un ministère spécialisé.

Compétence :

1. Offrir une expertise en théologie articulée à l'expérience humaine

- 1.1. En se fondant sur une lecture théologique de la réalité inspirée des grands principes de la Réforme
- 1.2. En travaillant la tension entre expériences humaines — la sienne et celles des autres — et théologies
- 1.3. En favorisant l'accès à une compréhension individuelle et collective de Dieu et de l'Evangile
- 1.4. En agissant au sein d'une équipe composée de collègues, de divers professionnels ou bénévoles
- 1.5. En réunissant des capacités diverses dans le cadre de la pratique de l'Eglise, en paroisse ou dans un ministère spécialisé

FONCTION DE PROMOTEUR

La fonction de promoteur comprend la fonction pastorale. Le pasteur est promoteur de la Parole. Il rend témoignage au Christ. Il discerne et met en lumière les interactions entre expérience humaine et théologie. Il garantit l'annonce de la foi. Il favorise l'expérimentation de la foi et la vérification de la pertinence de l'Évangile. Il veille à la transmission des valeurs chrétiennes. Il invite et accompagne les personnes et les groupes au cheminement dans la foi et à la recherche de chemins spirituels qui leur soient propres.

En qualité de promoteur, le pasteur conçoit, organise et préside le culte et les autres célébrations. Il prépare des célébrations qui mettent en gestes et en mots les interactions entre expérience humaine et théologie. Il préside des cultes et des actes ecclésiastiques porteurs d'un message pertinent sur le fond et la forme en tenant compte des opportunités et contraintes du contexte.

Il conçoit localement le projet catéchétique et le met en place. Il prépare et anime une catéchèse qui promeut la foi, en favorise l'expérimentation et transmet les valeurs chrétiennes.

Il conduit des entretiens pastoraux et accomplit des visites qui invitent au cheminement spirituel et témoignent du lien ecclésial. Par son intelligence des situations et son aptitude à communiquer, il concourt à améliorer la qualité de vie des personnes et des groupes en indiquant une présence divine possible dans les temps forts et dans les failles de l'existence.

Dimensions de la fonction de promoteur :

- Promotion de la parole et de l'expérimentation de la foi
- Annonce de la foi et transmission des valeurs chrétiennes
- Accompagnement de personnes et de groupes dans la recherche de sens et le cheminement spirituel

Compétences :

2. Concevoir, organiser et présider les cultes et les actes ecclésiastiques

- 2.1. En interrogeant la réalité d'un point de vue théologique et la théologie en fonction de l'expérience humaine
- 2.2. En mettant en lien le texte biblique et les questions qui animent les personnes aujourd'hui
- 2.3. En pensant et clarifiant les interactions entre expérience humaine et théologie
- 2.4. En transmettant une parole de vie théologiquement argumentée
- 2.5. En sélectionnant parmi diverses formes reconnues de prédications et de liturgies
- 2.6. En tenant compte du temps liturgique, des usages locaux, des circonstances et des spécificités de l'auditoire
- 2.7. En maîtrisant les questions pratiques liées aux célébrations
- 2.8. En articulant l'expérience de la foi chrétienne et la ritualité

3. Concevoir, organiser et présider une catéchèse qui garantisse l'annonce de la foi, favorise l'expérimentation de la foi et la vérification de la pertinence de l'Évangile et veille à la transmission des valeurs chrétiennes

- 3.1. En développant et explicitant localement un projet catéchétique à l'attention des acteurs de la catéchèse
- 3.2. En tenant compte des aspects pratiques, administratifs et didactiques, ainsi que de la spécificité des catéchumènes : enfants, adolescents, adultes
- 3.3. En favorisant l'individuation spirituelle des bénéficiaires et leur intégration dans la communauté

4. Conduire des entretiens pastoraux et accomplir des visites qui invitent au cheminement spirituel des personnes et des groupes et témoignent du lien ecclésial

- 4.1. En suscitant une communication interpersonnelle au service de l'accompagnement des personnes et des groupes
- 4.2. En récoltant des informations essentielles et en prenant de la distance par rapport à la perception immédiate de la réalité pour appréhender les situations et discerner les demandes et les besoins

- 4.3. En soumettant aux bénéficiaires une herméneutique de l'Évangile et de la situation qui ouvre au discernement dans les temps forts et dans les failles de l'existence des personnes et des groupes
- 4.4. En favorisant l'accueil au sein de l'Église

FONCTION DE PROFESSIONNEL

La fonction de professionnel comprend les conditions cadres qui gouvernent la manière d'intervenir. Elle engage le sujet face à la fonction de pasteur.

Le pasteur, en tant que professionnel, sait ce qu'il fait, pourquoi il le fait, pourquoi il le fait comme cela et il sait ce qu'il faut faire quand on se sait plus quoi faire.

En qualité de professionnel, le pasteur engage sa personne et sa spiritualité de manière durable, en tenant compte de ses limites, dans une mission qui nécessite loyauté à l'institution et à soi-même, regard critique sur sa spiritualité et sa vocation et respect de la déontologie et de l'éthique professionnelle.

Dimensions de la fonction professionnelle :

- Maîtrise des gestes du métier
- Spiritualité
- Engagement
- Gestion durable des ressources personnelles
- Ethique et déontologie

Compétence :

5. Maîtriser les gestes du métier et engager sa personne et sa spiritualité dans une posture cohérente avec le rôle attendu par l'institution et les situations, l'éthique et la déontologie professionnelle

- 5.1. En veillant à la relation à soi-même, à l'autre et à Dieu argumentée à partir de la théologie réformée
- 5.2. En faisant preuve de loyauté envers l'institution et en exerçant son devoir d'interpellation
- 5.3. En endossant un rôle spirituel socialement reconnu
- 5.4. En démontrant en tout temps une attitude respectueuse de l'éthique et de la déontologie professionnelle
- 5.5. En présentant une attitude et un positionnement cohérents avec le proclamé personnel et institutionnel
- 5.6. En évaluant et respectant une distance professionnelle avec les personnes et les groupes
- 5.7. En respectant le secret professionnel
- 5.8. En gérant durablement l'ensemble de ses ressources personnelles
- 5.9. En distinguant et articulant vie professionnelle et vie privée, personne, rôle et fonction

FONCTION D'APPRENANT ET DE FORMATEUR

La fonction d'apprenant et de formateur comprend un engagement professionnel fondé sur une pratique réflexive et inscrite dans un processus continu de développement. Le rôle d'apprenant et formateur s'exerce face à soi-même, face aux collaborateurs, aux individus et aux groupes.

En qualité d'apprenant et formateur, le pasteur travaille au développement des différentes dimensions des compétences professionnelles. Il développe et actualise les ressources spirituelles, cognitives, culturelles, psychosociales et psychoaffectives. Il affute la pensée critique et procède à l'évaluation continue de la qualité de ses prestations. Il identifie les faiblesses et les opportunités d'amélioration et organise des temps de formation.

Dimensions du rôle d'apprenant et formateur

- Développement de compétences
- Pratique réflexive
- Formation de collaborateurs

Compétence :

6. S'engager dans une pratique réflexive et dans une démarche continue de développement des compétences professionnelles

- 6.1. En intégrant des ressources internes et externes
- 6.2. En développant la pensée critique et les capacités à apprendre à apprendre
- 6.3. En analysant et affinant la compréhension des situations de travail
- 6.4. En autoévaluant, évaluant et en régulant la qualité des prestations
- 6.5. En organisant, animant et participant à des temps de formation
- 6.6. En soutenant la formation théorique et pratique des collègues et collaborateurs comme aussi des futurs professionnels

FONCTION DE COLLABORATEUR

La fonction de collaborateur comprend l'implication efficace dans les processus de travail, dans leurs résultats et dans la dynamique d'équipe.

En qualité de collaborateur, le pasteur s'implique et soutient le travail des équipes au service de la mission de l'Eglise. Il participe aux colloques et commissions en lien avec son ministère. Il s'engage et coopère avec ses collègues, les collaborateurs professionnels et bénévoles, les membres des Conseils concernés. Il met ses compétences et sa compréhension du contexte professionnel à disposition des membres des équipes. Il insuffle le dynamisme et recherche la cohésion de l'équipe. Il vise à l'autonomie des personnes et des groupes. Il prévient et gère les conflits. En cohérence avec les valeurs de l'Eglise, il favorise la prise de décisions communes fondées sur le jugement professionnel et le discernement spirituel.

Dimensions de la fonction de collaborateur

- Collégialité et collaboration interprofessionnelle
- Travail en équipe

Compétence :

7. S'impliquer et soutenir les processus, les résultats et la dynamique du travail d'équipe au service de la mission de l'Eglise

- 7.1. En mettant ses compétences et son charisme au service des différentes équipes
- 7.2. En s'engageant selon les besoins dans divers colloques et groupes de travail avec des collègues
- 7.3. En collaborant avec les collègues, les collaborateurs professionnels et bénévoles et les membres des conseils
- 7.4. En animant, soutenant et développant un travail d'équipe efficace, en cohérence avec les valeurs de l'Eglise
- 7.5. En prévenant et gérant les conflits

FONCTION DE COMMUNICATEUR

La fonction de communicateur comprend la gestion de la communication et des relations interpersonnelles au service de la qualité des prestations et des intérêts communs de l'Eglise.

En qualité de communicateur, le pasteur garantit un mode de relation fondé sur la complémentarité et la stimulation mutuelle. Il veille à la qualité de l'expression orale et écrite dans toutes les activités de son ministère. Il encourage le développement de la communication et de la relation au sein des équipes de travail, entre les divers lieux et instances d'Eglise et entre Eglises sœurs. Il contribue à l'élaboration d'une compréhension partagée des expériences humaines et de leurs lectures théologiques. Il participe à la visibilité de l'Eglise en entretenant des relations régulières avec la société civile. Il connaît et utilise les différents médias de l'Eglise et de la société. Il recense, sélectionne et garantit la circulation et l'archivage d'informations pertinentes. Il assure la traçabilité des prestations pour en garder la mémoire.

Dimensions de la fonction de communicateur

- Communication et relation professionnelles au service des intérêts de l'Eglise
- Compréhension partagée
- Recensement et transmission d'informations pertinentes

Compétence :

8. Gérer le contenu et le flux des communications au service de la qualité des prestations et des intérêts de l'Eglise

- 8.1. En maîtrisant les règles de la communication orale et écrite
- 8.2. En établissant des relations professionnelles de confiance, sur le mode de la complémentarité et de la stimulation mutuelle
- 8.3. En encourageant le développement de la communication et de la relation au sein des équipes de travail, entre les divers lieux et instances d'Eglise et entre Eglises sœurs.
- 8.4. En s'exprimant dans les médias écrits et oraux
- 8.5. En contribuant à l'élaboration d'une compréhension partagée des expériences humaines et de leurs lectures théologiques en vue de prendre des décisions collectives
- 8.6. En participant à la visibilité de l'Eglise par l'entretien de relations régulières avec la société civile et les médias
- 8.7. En recensant, sélectionnant et garantissant la circulation d'informations pertinentes pour chacun des partenaires concernés
- 8.8. En assurant la traçabilité et l'archivage de la documentation et des prestations

FONCTION DE GESTIONNAIRE

La fonction de gestionnaire comprend les activités d'organisation du travail administratif, de planification, de gestion de projet, de conduite de groupes. Il intègre aussi l'exercice d'un leadership pour le tissu ecclésial.

En qualité de gestionnaire, le pasteur conçoit, en partenariat avec les instances concernées, une organisation et une planification du travail au service de la mission. Il s'acquitte du travail administratif qui lui revient. Il planifie les différentes activités régulières. Il conçoit et gère des projets en fonction des besoins et ressources de la communauté. Il exerce son leadership professionnel pour le tissu ecclésial. Il développe une vision d'avenir pour la communauté et l'institution. Il assume la responsabilité des décisions et de leur mise en œuvre. Il conduit les groupes dont il a la responsabilité.

Dimensions du rôle de gestionnaire :

- Leadership pour le tissu ecclésial
- Organisation du travail
- Prise de décision
- Conduite des groupes et des rencontres dont il a la responsabilité

Compétence :

9. Concevoir et assumer la gestion et le leadership professionnel de la mission en collaboration avec les différents partenaires

- 9.1. En développant une vision d'avenir pour et avec la communauté et l'institution
- 9.2. En prenant et en assumant la responsabilité de décisions et de mises en œuvre cohérentes avec les valeurs de l'institution
- 9.3. En concevant, négociant et conduisant des projets qui répondent aux besoins et mobilisent les ressources disponibles
- 9.4. En planifiant les différentes activités régulières en fonction de la mission, des champs d'activités du ministère pastoral et des contraintes et limites des collaborateurs
- 9.5. En s'acquittant du travail administratif en collaboration avec les différents partenaires
- 9.6. En conduisant groupes et rencontres ou en déléguant la conduite

Sources

Le présent document a été élaboré à partir des sources suivantes :

- PERRENOUD, Philippe 2001. **Construire un référentiel de compétences pour guider une formation professionnelle** Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation Université de Genève http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2001/2001_33.html, page consultée le 5.01.2012
- FLÜCK, Claude 2010. Repères pour élaborer un référentiel de compétences. [www. Fluck-competences.com](http://www.fluck-competences.com)
- FRANK, JR. (éd.). 2005. Le Cadre de compétences CanMEDS 2005 pour les médecins. L'excellence des normes, des médecins et des soins. Ottawa : Le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada. http://www.chirurgie.umontreal.ca/pdf/CanMEDS2005_f.pdf page consultée le 2.12.2011.
- LE BOTERF, Guy, Construire des compétences individuelles et collectives. Edition d'organisation, Paris, 2005
- **Le développement des compétences individuelles partagées et collectives** : *In revue Soins Cadres n°41 févr. 2002, Wittorski, R.*
- Clés de lecture d'une compétence inspiré de LASNIER, François. Réussir la formation par compétences. Guérin, Montréal, 2000
- Plan d'études cadre Bachelor 2012, filière de formation soins infirmiers HES-SO, CORESLOC.
- Rapport de synthèse du mini-colloque de l'Association internationale de pédagogie universitaire AIPU 1999 à Montréal : La formation pédagogique des nouveaux enseignants à l'université.
- Les 10 compétences de l'enseignant universitaire ; Cahier de l'IPM 5 ; Institut de pédagogie universitaire et des multimédias, Université catholique de Louvain, juin 2005.

Annexe 1

**MODÈLE DE DIFFÉRENCIATION DES ÉTAPES DU CHEMINEMENT VERS L'EXPERTISE
(version tirée de Dreyfus et Benner).⁶****Novice**

Personne qui, n'ayant aucune expérience de situations réelles, dépend entièrement des règles qui lui ont été enseignées pour accomplir la tâche. Suivre les règles a cependant des limites: aucune règle ne peut indiquer à la personne novice ce qui est le plus important dans une situation réelle, ni dans quels cas il faut faire des exceptions aux règles. Cette étape est caractérisée par une grande insécurité.

Débutante

Personne qui a rencontré suffisamment de situations réelles pour avoir noté (ou s'être fait démontrer) la signification de certains "aspects" isolés caractéristiques de la situation.

La personne débutante a besoin d'aide pour établir des priorités, puisqu'elle agit selon les règles apprises et qu'elle commence seulement à percevoir la signification des aspects caractéristiques des situations qu'elle rencontre.

Les difficultés sont d'autant plus importantes que la situation est complexe et nouvelle.

Intermédiaire :J. Tardif ajoute un stade dit intermédiaire pour décrire l'état de maturité des compétences durant les quelques années qui s'écoulent entre le stade de débutant et celui de compétent.

Compétente

Personne qui a typiquement deux ou trois années d'expérience dans un domaine particulier.

Elle peut tenir compte des buts à long terme et de la planification qu'elle a faite pour déterminer quels aspects d'une situation sont importants et lesquels elle peut ignorer.

La personne compétente n'a pas encore la rapidité et la flexibilité qu'elle atteindra au stade suivant, mais elle sent qu'elle maîtrise la situation et qu'elle est efficace dans la plupart des cas.

Performante

Personne qui perçoit les situations de façon globale plutôt qu'en terme "d'aspects". Elle reconnaît des exemples de situations réelles. Il s'agit d'un changement qualitatif dans la perception.

La compréhension globale facilite la prise de décision, puisque la personne saisit parmi les différents aspects ceux qui sont importants.

La personne "performante" émet un nombre limité d'hypothèses de solutions et se centre sur l'aspect important de la situation. Elle effectue un raisonnement conscient pour arriver à la prise de décision.

Experte

Personne qui ne dépend plus du raisonnement conscient pour passer de la compréhension d'une situation à la prise de décision.

L'experte, qui a un bagage important d'exemples de situations réelles a une "reconnaissance" intuitive de la situation et se centre immédiatement sur les aspects importants sans formuler d'hypothèses non productives.

Elle voit spontanément ce qu'elle doit faire, sans avoir à le raisonner de façon consciente.

Le modèle de Dreyfus met en relation les stades d'évolution vers l'expertise avec le nombre de cas rencontrés. Le cumul d'expériences permet d'apprendre à isoler les éléments constitutifs de la situation, à établir des priorités et à prendre des décisions dans l'action. Le propre d'une formation professionnelle est de permettre aux étudiants de rencontrer de multiples situations. Les stages ont cette fonction. Précisons toutefois que les situations sont formatrices si l'individu est capable d'engagement. "...un

⁶ FRENETTE-LECLERC. 1989. Du mode novice au mode expert. In: FRENETTE-LECLERC, C-A. Sur la route de l'expertise, Nursing Québec, n0 1, vol. 12, janvier/février 1992.p. 51.

Opf

Référentiel de compétences de la profession de pasteur

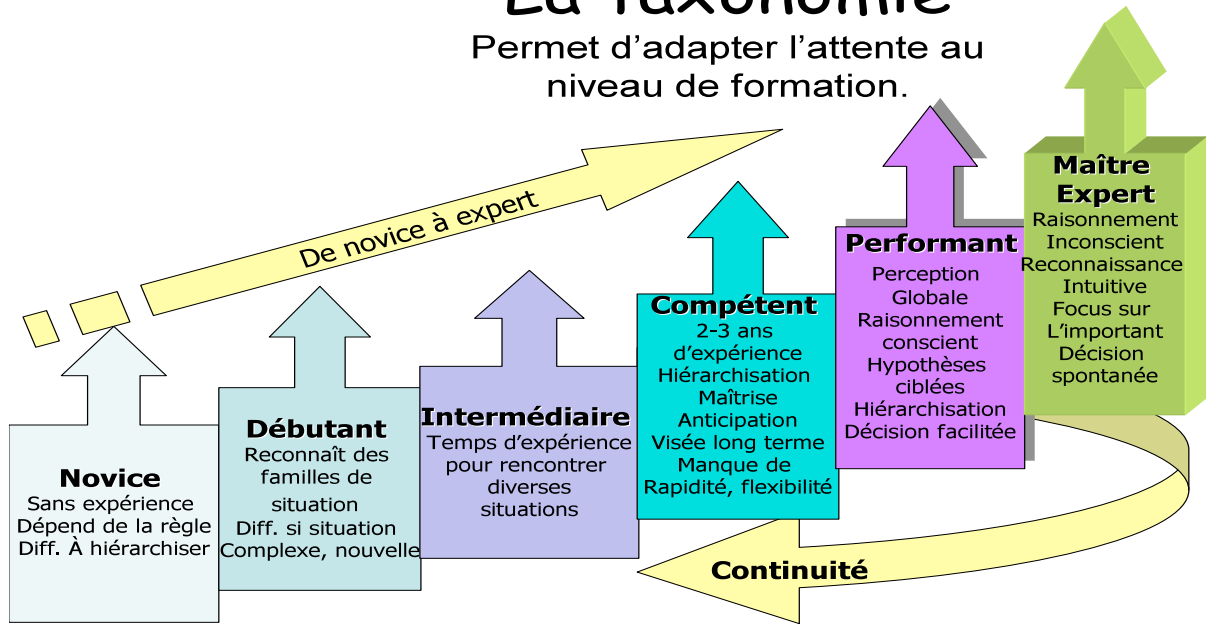
Office protestant de la formation

*étudiant ou un stagiaire incapable de s'engager souffrira rapidement de manque de motivation et la motivation semble être une condition essentielle pour une saine évolution."*⁷

⁷ FRENETTE-LECLERC, *Sur la route de l'expertise*, p.50.

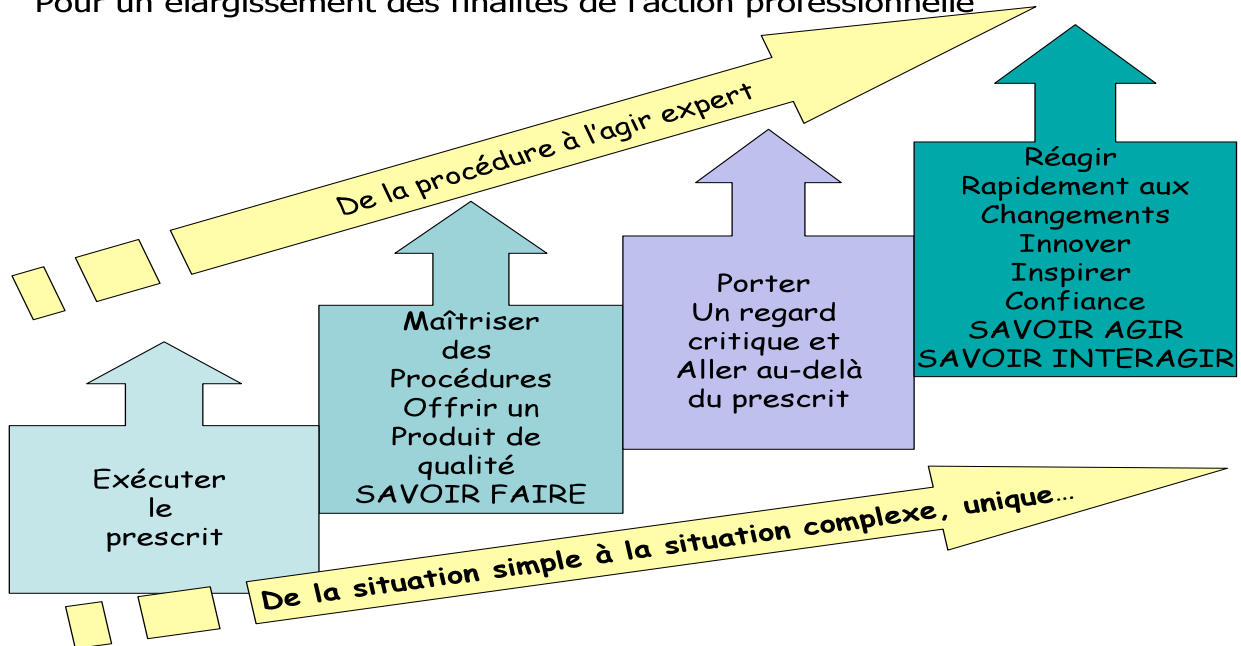
La taxonomie

Permet d'adapter l'attente au niveau de formation.



L'éventail des compétences

Pour un élargissement des finalités de l'action professionnelle



TYPOLOGIE : "AGIR EN EXPERT"⁸

Le professionnel de niveau de formation HES est un "**praticien réflexif**". En ce sens, il est capable de :

Exercer sa profession de manière autonome et en responsabilité :

- suppose le développement d'aptitudes à
 - utiliser une démarche structurée visant à rendre l'action consciente, autonome et efficace;
 - savoir conduire des processus et enchaîner des actions selon une finalité;
 - prendre des décisions propres à son domaine et d'aller au-delà du prescrit;
 - assumer les conséquences de ses actes;
 - prendre des initiatives et des risques, faire des choix dans l'urgence;
 - reconnaître ses ressources et ses limites;
 - tenir compte des moyens disponibles;
 - rendre des comptes et être imputable de ses actes;

Maîtriser (analyser, comprendre, agir et réagir) des situations problématiques dans un domaine comprenant plusieurs secteurs d'activité, en mettant en œuvre, voire en développant des aptitudes et des comportements adaptés, afin de gérer des situations complexes et difficilement prévisibles;

- suppose le développement d'aptitudes
 - à l'analyse de situations et à l'interprétation des faits;
 - à organiser et contextualiser les connaissances;
 - à intérioriser progressivement des modèles d'intervention;
 - à la planification, la gestion des imprévus et la capacité d'anticipation;
 - à trouver des stratégies alternatives de résolution aux problèmes rencontrés;
 - au transfert et à la polyvalence; c'est-à-dire caractérisées par l'unicité, la multi-dimensionnalité, la simultanéité, l'urgence et l'incertitude⁹.
 - relationnelles et à communiquer en s'impliquant et en s'appuyant sur des principes éthiques;

Intégrer rapidement dans sa pratique les nouvelles connaissances sociales, scientifiques et techniques;

- suppose le développement d'aptitudes à
 - se mettre en recherche personnelle, construire et actualiser ses compétences;
 - mobiliser son potentiel théorique et méthodologique;
 - conceptualiser et favoriser l'acquisition d'une plus grande efficacité de la pensée;
 - s'adapter à l'évolution des besoins et des politiques socio-sanitaires;
 - la pensée systémique;

Participer à des projets de recherche dans leur discipline et/ou interdisciplinaires

- suppose le développement d'aptitudes
 - au processus et méthodes de recherche;
 - à contribuer, à répertorier et définir des problèmes de recherche;
 - à tirer profit de l'expérience;
 - à l'analyse d'articles de recherche et à l'utilisation des résultats dans sa pratique;
 - à créer des modèles d'intervention sur mesure;

⁸ C2ES2 1998. www.ecolelasource.ch/c2es2/dossiers/pdf/dossier1/Typologie_globale.pdf (dernier accès: 06.05.08)

⁹ Brichaux J. Le geste professionnel de l'éducateur. *Sauvegarde de l'enfance*, n° 3, 1998, pp. 149-156.

Analyser sa pratique, de la confronter régulièrement aux résultats de la recherche et de développer des connaissances et des aptitudes nouvelles utiles à sa pratique dans une dynamique de formation continue;

➤ suppose le développement d'aptitudes

- favorisant la réflexion en action (dialogue continu entre le praticien et les événements de sa pratique);
- métacognitives : connaissances de sa manière de connaître (apprendre à apprendre);
- à l'autoévaluation et à l'analyse de ses propres démarches et performances;
- aux démarches qualité;
- à prendre du recul et ajuster son activité au feed-back;

Participer et dynamiser la réflexion et le travail interdisciplinaire, notamment dans le travail en équipe pluridisciplinaire

➤ suppose le développement d'aptitudes à

- travailler en équipe;
- la gestion de l'organisation;
- partager ses représentations (rôle, valeurs, référents, répertoire) et son savoir;
- la négociation, la gestion du changement et des conflits, au leadership;

Inscrire son activité dans une organisation de type réseau;

➤ suppose le développement d'aptitudes à

- la coopération et la coordination des contributions respectives;
- mobiliser les ressources du réseau et optimiser les interfaces;
- assurer la continuité des services et de la prise en charge;
- la mobilité;
- la gestion des projets;

Le niveau "Agir en expert" appelle une formation interactive, personnalisée, en étroit rapport avec le terrain professionnel (contextualisée).