

REFERENTIEL DE COMPETENCES DE L'EDUCATION SPECIALISEE

FINALITES DE L'EDUCATION

L'éducation spécialisée, dans sa conception et sa pratique, est une profession qui tient difficilement dans une définition achevée. Sans doute parce qu'elle s'adresse à l'humain et qu'elle mobilise chez le professionnel des registres à la fois distincts et reliés : le rapport à l'**autre**, le poids du contexte **social** où se joue ce rapport, les **savoirs** mobilisés et le **sens** de l'action pour les **acteurs** engagés.

L'éducateur spécialisé contribue à prévenir, réduire ou à résoudre des problèmes sociaux divers : désinsertion sociale, dépendances, précarité des conditions de vie, handicaps, marginalité... Ces « problèmes sociaux » ont toujours un visage, une histoire, une singularité pour lesquels il n'y a pas de réponse standard toute prête à appliquer. A chaque fois l'issue est à chercher, le projet à construire, avec et pour l'autre ...

Les cadres de l'intervention professionnelle varient au gré du développement des politiques sociales concernant les personnes ou les groupes de personnes susceptibles de bénéficier d'une pratique éducative : internats, foyers, lieux de vie, domicile, atelier, rue...

Ces différents lieux géographiques mais aussi symboliques, juridiques constituent une des dimensions de l'exercice de la profession dans la mesure où ils déterminent en particulier des formes, des rythmes et des durées de relation entre les acteurs qui seront très différents selon qu'on se côtoie dans un internat quotidiennement et durant des années ou que les rencontres soient fortuites comme dans un centre d'accueil à bas seuil ou lors d'une activité de prévention ou d'information large par exemple.

Les professionnels ont besoin de disposer de savoirs pour faire face, pour comprendre, pour agir. Savoirs qui renvoient à des connaissances académiques, à des expériences réfléchies, à des techniques et procédures, à l'examen de ses propres réactions, de ses propres pensées... Savoirs interrogés également quant à leur fécondité pour le développement et la place de la profession dans le champ des pratiques du travail social.

Toute action du professionnel de l'éducation a (devrait) avoir du sens pour orienter ces actions (la visée, le but) et pour leur donner une signification (la rendre intelligible autant que faire se peut par les acteurs). La fonction éducative est là une activité de communication, d'engagement, de considération, de responsabilité, d'explicitation, de médiation, de collaboration, de mise en mots et en actes, d'analyse critique des missions et parfois de confrontation.

C'est un métier exigeant, complexe, « humanisant ». Souvent difficile à décrire dans ses différentes dimensions, l'éducation spécialisée doit cependant tendre à se dire, à se rendre visible.

La contribution du « groupe métier » formé d'éducatrices et éducateurs spécialisés exerçant dans divers contextes va dans ce sens. La formulation des compétences spécifiques et des principales fonctions qui caractérisent leurs activités et leur profil professionnel s'inscrit en prolongement des travaux de la Conférence des lieux de pratique qui a elle-même contribué à la mise en œuvre de la Haute Ecole Spécialisée Santé-Social de Suisse romande.

Ce travail s'adresse autant aux professionnels de l'action sociale et éducative qu'aux lieux de formation. Ceux qui l'ont élaboré souhaitent qu'il constitue une référence féconde et évolutive pour penser le métier, son inscription sociale et ses pratiques.

FINALITES DE LA DEMARCHE DE REPERAGE DES COMPETENCES MISES EN ŒUVRE DANS L'EDUCATION SPECIALISEE

- 1) Renforcer la présence professionnelle éducateurs et éducatrices spécialisés**, et faire valoir leur point de vue dans les discussions, débats, échanges **avec les institutions de formation, en rendant lisibles pour tous les gestes du métier**
- 2) Promouvoir, valoriser les métiers de l'éducation spécialisée** auprès des milieux et des collectivités publiques susceptibles de s'y intéresser
- 3) Avoir l'occasion de se positionner et d'envisager de manière prospective de nouvelles dynamiques socioprofessionnelles en jetant un regard sur l'évolution des métiers de l'éducation spécialisée, à partir de la déclinaison actuelle des compétences exercées**

2/ Objectifs visés par cette démarche

Elaborer un référentiel des compétences des métiers de l'Education Spécialisée, à partir des réalités professionnelles des métiers du service social tels qu'il sont exercés, **dans des situations professionnelles très différenciées**, des cadres d'exercice de ces métiers hétérogènes

3/ Méthode choisie

A) La méthodologie

La méthodologie retenue a été celle de l'élaboration participative d'un référentiel de compétences, avec **l'aide d'un groupe de professionnels confirmés, représentatifs de la diversité des pratiques de métiers de l'Education Spécialisée**, en Suisse romande, en intégrant l'étendue et la variabilité des situations professionnelles vécues sur le terrain.

Les compétences sont exprimées en termes **de savoir agir professionnels, orientées vers un objectif, un niveau de réalisation des "gestes du métier"**, bien évidemment dans un contexte, un environnement donné (le contexte apparaît d'ailleurs comme un élément fondamental ici pour décrire les compétences mises en œuvre)

B) L'organisation de la démarche :

- **Un Groupe de Pilotage du projet ayant pour missions de suivre l'avancement du projet, et d'assurer le dialogue avec les lieux de formation autour de la construction du référentiel**
- **Un "Groupe-Projet", encore appelé "Groupe-Métier" chargé de l'explicitation des activités et de la validation professionnelle de la mise en forme du référentiel**
- **Un Coordinateur, assurant la liaison entre le groupe métier et le groupe de pilotage**
- **Un Consultant "Méthodologue" chargé d'accompagner le groupe métier dans le processus d'explicitation des compétences et de mise en forme du référentiel**

4/ Pourquoi construire des référentiels de compétences ?

Les **principaux usages possibles** de cet outil sont :

- **L'identification validée par les salariés et les employeurs** des compétences réellement mises en œuvre, afin de bâtir des "programmes, produits, offres de formations **en adéquation avec les pratiques de métier.**
- **L'élaboration de parcours de formation individualisés**, à partir du portefeuille des compétences à développer par les personnes exerçant un métier donné

COMPOSITION DU GROUPE DE PILOTAGE DU PROJET

Monsieur Jean-Pierre RAGETH , chargé de mission HES-S2, Direction générale de l'Action Sociale	1206 GENEVE
Monsieur Alain MULARD , consultant chargé d'accompagner la méthode « groupe métier »	74100 ANNEMASSE
Monsieur Yves JAN , président, délégué de la Conférence FRAJI-CRDIE,	1212 GRAND-LANCY
Monsieur Marc-André BAUD , délégué Groupe Romand INSOS	1245 COLLONGE-BELLERIVE
Monsieur Claude MELLOT , délégué Groupe Romand INSOS	1163 ETOY
Madame Lucie CONOD , déléguée FERTES	2013 COLOMBIER
Monsieur Denis KRONNER , responsable de formation EESP	1000 LAUSANNE 24
Madame Dorothea KÖPPEL , responsable de formation CFPS	1950 SION Nord

COMPOSITION DU GROUPE METIER

Monsieur Nicolas CLOUX , coordinateur, Centre Empreinte Centre d'information, d'animation et de soutien pour les personnes concernées par le SIDA	1700 FRIBOURG
Monsieur Bertrand MARTINELLI , Home Chez Nous Accueil en internat scolaire d'adolescents sous mandat civil ou pénal	1052 LE MONT S/ LAUSANNE
Monsieur Christophe VEUTHEY , Foyer de Thônex Accueil d'adolescents et d'adolescentes sous mandat civil ou pénal	1226 THONEX
Monsieur Radonic ORSAT , Maison d'Enfants de Penthaz Internat pour enfants d'âges scolaires, 6 – 15 ans	1303 PENTHAZ
Monsieur Freddy CORITON , Eben Hezer Personnes déficientes mentales adultes en appartements protégés	1012 LAUSANNE
Madame Cécile FUSTIONI , Centre de réadaptation psychique Clinique psychiatrique pour adultes	2074 MARIN
Monsieur Claude JAMMET , Fondation La Pimpinière Internat collectif pour personnes déficientes mentales adultes et polyhandicapées	2735 MALLERAY
Madame Sarah PAVILLON , Sombaille Jeunesse Internat pour enfants et adolescents	2300 LA CHAUX-DE-FONDS
Monsieur Jean-Jacques MARRO , Rel'Aids Le Relais 3 Travail éducatif en milieu ouvert orienté vers les personnes toxico dépendantes et concernées par le SIDA	1010 MORGES
Madame Ersilia CONSIGLI , Etablissements publics socio-éducatifs (EPSE) Résidences et ateliers pour personnes mentalement handicapées adultes avec ou sans handicap associé	1245 COLLONGE-BELLERIVE
Monsieur Jean-Yves RIAND , Action éducative en milieu ouvert AEMO Travail auprès d'enfants et d'adolescents en milieu ouvert	1950 SION

PRESENTATION DU REFERENTIEL

A) Comment lire et s'appropriier le document

Préambule : Le mot Educateur Spécialisé est un terme générique qui prend en compte les Educatrices, particulièrement dans des métiers fortement féminisés.

Le groupe métier a élaboré, entre le mars 2001 et septembre 2001, un référentiel de compétences de l'Education Spécialisée

Chaque fonction fait apparaître :

- **Les conditions de réalisation du métier, le cadre dans lequel il s'exerce :** (niveaux de contraintes, ressources mises à dispositions et nature des relations avec les autres personnes associées à la production des compétences) (***Colonne 1 du référentiel***)
- **Les savoir agir (*Colonne 2 du référentiel*),** c'est à dire les gestes du métier
- **Les objectifs** visés dans la réalisation des activités professionnelles (***Colonne 3 du référentiel***), une compétences étant un savoir agir combinant les ressources de l'environnement et de la personne, en vue d'atteindre un objectif (savoir-faire reconnu)
- **Les savoirs sociaux et relationnels associés** aux savoir agir professionnels, à mobiliser pour produire la compétence attendue (***Colonne 4 du référentiel***): Il s'agit des manières de se comporter professionnellement pour réaliser les gestes professionnels avec efficacité, en recherchant à atteindre un objectif
- **Les pistes de savoirs ou connaissances associées,** à combiner pour produire la compétence attendue (***Colonne 5 du référentiel***) : Ces savoirs ou connaissances associés constituent des ressources à mobiliser et combiner pour réaliser les gestes du métier, s'adapter à la diversité des situations rencontrées, ces savoirs sont des savoirs à la fois théoriques et "d'environnement", c'est à dire constitués "en situation" par l'effet de l'expérience du cadre de travail et l'expérience personnelle du salarié

GUIDE DE LECTURE

Les premières pages du document comprennent :

- Un tableau synthétique décrivant les grands domaines de compétences et les fonctions associées □ **Page 11**
- Un synoptique des principales compétences, rubriquées dans chaque fonction □ **Page 12 à 15**

La lecture se fait ensuite par fonction, de manière horizontale

VOICI un exemple commenté

VOIR PAGE SUIVANTE

CE QUE L'ON DONNE POUR AGIR, LE CADRE DE TRAVAIL ET LE CONTEXTE DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE

LES GESTES DU METIER, (COMMENT ON S'Y PREND)

A QUOI VA-T-ON RECONNAITRE QUE L'ON PRODUIT UN RESULTAT, QUELLE EST LA CONTRIBUTION DU SAVOIR AGIR, DU TRAVAIL EFFECTIF ?

FONCTION 2 : RECREER DU LIEN SOCIAL, DE L'IDENTITE SOCIALE, ACCOMPAGNER LE PARCOURS DE SOCIALISATION, EVITER LA DESOCIALISATION

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRE CAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>A partir de situations très différentes, qui vont de l'absence totale de repères à l'intériorisation des codes sociaux, A partir des ressources internes et externes disponibles En tenant compte du degré d'autonomie des personnes</i></p> <p><i>Sachant que l'on a été "investi" par la personne, et que l'on va fonctionner dans le cadre d'un processus relationnel lent, qui va se construire progressivement</i></p>	<p>2.1 Analyser les facteurs de désocialisation, de rupture du lien social, de la perte de repères d'identification</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Analyser les causes de rejet, de rupture, repérer ce qui peut désocialiser dans le contexte de la personne 	<p>2.1 On dispose des éléments liés au contexte de la personne, permettant de comprendre sa trajectoire personnelle et ses difficultés d'intégration sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On cherche à mieux comprendre ce qui est à l'origine d'un rejet des normes sociales, d'une déviance, d'une rupture <p>...</p>	<p>Reconnaître l'autre dans son identité</p> <p>Ecoute active Capacité de faire verbaliser et de restituer ce que l'on ressent Reformulation Empathie Capacité à "exploiter" les situations de crise pour faire émerger, révéler ce que ressent la personne, connaître la vision de ce qu'elle vit Etre attentif aux trajectoires de socialisation et de désocialisation que la personne a pu vivre</p>	<p>Les techniques favorisant la mise en relation de communication, l'expression des personnes sous toutes leurs formes (corporelles, gestuelles...)</p> <p>Les processus socio-politiques</p> <p>Politiques sociales et protection sociales Savoir "lire et comprendre" les problèmes économiques, socio-culturels, sociologiques Connaissances des courants idéologiques, des mouvements idéologiques</p>

?

COMMENT FAUT-IL SE COMPORTER PROFESSIONNELLEMENT POUR CONTRIBUER AU RESULTAT RECHERCHE ?

QUELS SAVOIRS FAUT-IL "MOBILISER" POUR CONTRIBUER AU RESULTAT RECHERCHE ?

PRECAUTIONS METHODOLOGIQUES

MENTION PREALABLE A LA LECTURE DU REFERENTIEL DE COMPETENCES

1) Le découpage en fonction est une "construction", un mode de représentation. de savoir agir professionnels, qui s'expriment dans des contextes extrêmement différenciés

Ainsi, il est clair que dans l'exercice du métier, pour "résoudre une situation-problème", les éducateurs spécialisés vont faire appel "***mobiliser des domaines de compétences, donc des fonctions différentes et complémentaires*** pour résoudre les problèmes rencontrés. La mobilisation des compétences est une "combinatoire", il n'y a donc aucune hiérarchie dans le classement des fonctions et compétences

2) Il ne s'agit pas du "plus petit dénominateur commun, aux métiers de l'Education Spécialisée, mais au contraire du plus large éventail de compétences susceptibles d'être développées dans des situations de travail très diversifiées, car chaque lieu de pratique a sa spécificité, voire son identité.

3) Il ne s'agit pas d'un "profil de compétences idéal et mythique", puisque par définition *personne ne retrouvera exactement son portefeuille de compétences intégral dans ce référentiel.*

4) Cet outil de repérage des compétences des métiers de l'Education Spécialisée doit, pour servir être systématiquement actualisé et contextualisé.

Chaque "lieu d'exercice du métier", chaque lieu de pratique doit donc le **transposer dans son contexte, voire l'adapter** pour lui donner **une validité**, car il est totalement **illusoire et risqué** d'imaginer prétendre "couvrir" toutes les situations professionnelles.

Il convient donc de "***flexibiliser***" et ***d'adapter la lecture du document***, à son propre contexte de travail, par exemple en ***donnant plus ou moins de poids et d'importance*** à telle ou telle compétence, à tel ou tel domaine de compétences.

5) Ce travail a des effets inattendus, car il offre la possibilité aux éducateurs (trices) spécialisé(e)s d'échanger sur leurs pratiques de métier, et de mieux partager des modes d'exercices des compétences à la fois diversifiés et soumis aux mêmes "tensions" aux mêmes questionnements

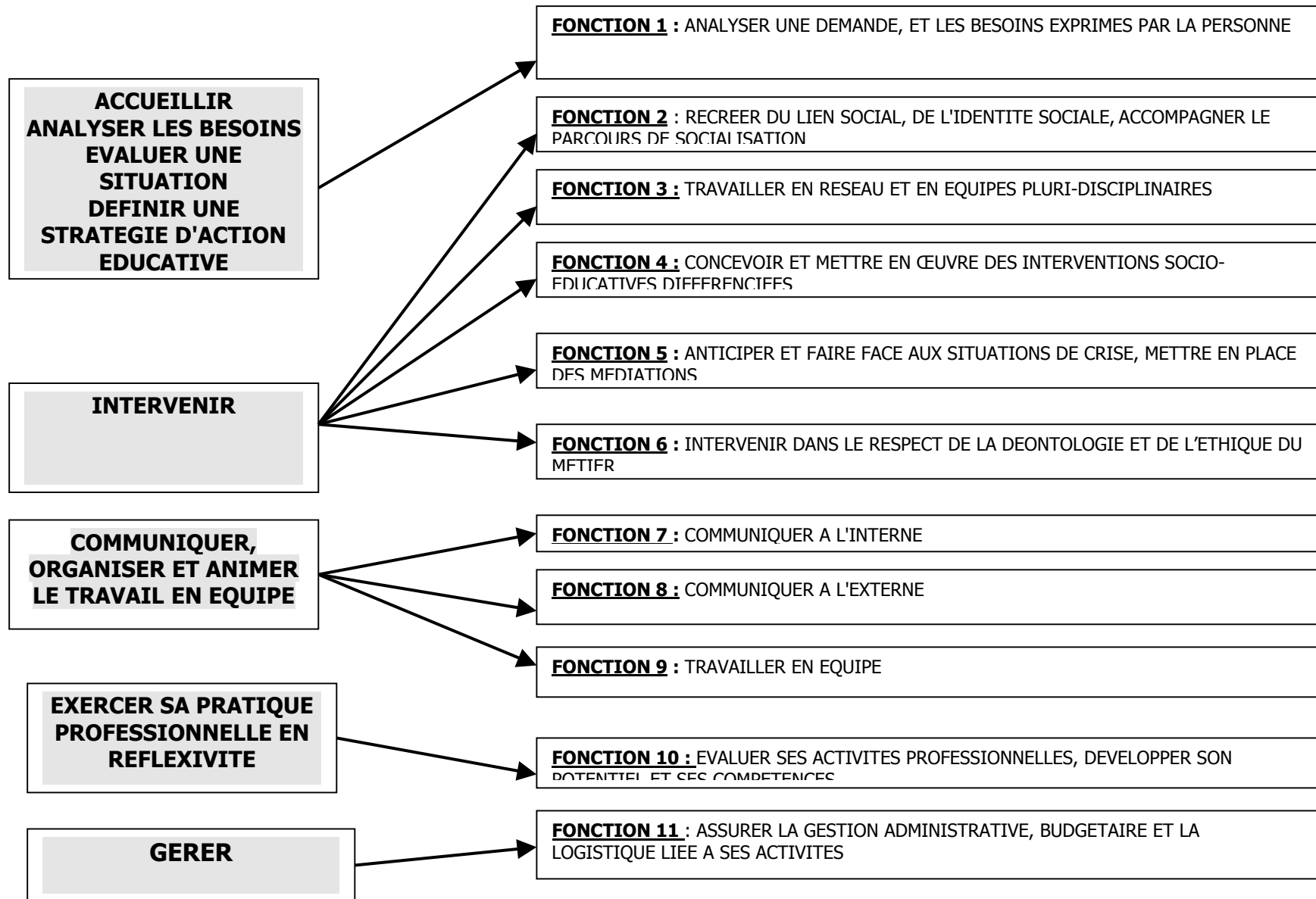


TABLEAU SYNTHETIQUE DU REFERENTIEL METIER

ACCUEILLIR
ANALYSER LES BESOINS
EVALUER UNE SITUATION
DEFINIR UNE STRATEGIE D'ACTION EDUCATIVE

FONCTION 1 : ANALYSER UNE DEMANDE, ET LES BESOINS EXPRIMES PAR LA PERSONNE

- 1 Accueillir la personne et étudier son besoin
 - 1.1 Explorer la nature de la demande, dans le contexte de la personne
 - 1.2 Approfondir l'analyse du besoin, de la situation
 - 1.3 Faire une hypothèse de compréhension et d'action
 - 1.4 Positionner, évaluer, les besoins réels à partir d'une mise en situation
 - 1.5 Faire un bilan de la période d'observation et choisir un mode d'accompagnement adapté, une stratégie d'accompagnement

FONCTION 2 : RECREER DU LIEN SOCIAL, DE L'IDENTITE SOCIALE, ACCOMPAGNER LE PARCOURS DE SOCIALISATION, EVITER LA DESOCIALISATION

- 2.1 Analyser les facteurs de désocialisation, de rupture du lien social, de la perte de repères d'identification
- 2.2 Créer les conditions préalables à des démarches de socialisation
 - 2.2.1 Dans le cadre de l'environnement interne
 - 2.2.2 Jouer un rôle facilitant la "mise en relation" avec la société civile
- 2.3 Assurer des "médiations socialisantes" entre la personne et l'environnement externe
- 2.4 Faire apprendre une stratégie, faire en sorte que la personne adopte un comportement stratégique par rapport à son environnement

FONCTION 3 : TRAVAILLER EN RESEAU ET EN EQUIPES PLURI-DISCIPLINAIRES

- 3.1. Collaborer avec le réseau santé-social
 - 3.1.1 Situer son rôle et ses interventions dans la relation de partenariat qui se construit
 - 3.1.2 Mettre en place des collaborations de type "verticales" dans une logique partenariale
- 3.2 Travailler avec le réseau non professionnel

FONCTION 4 : CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE DES INTERVENTIONS SOCIO-EDUCATIVES DIFFERENCIEES :

- 4.1 Organiser, et accompagner la réalisation des activités de la vie quotidienne
- 4.2 Organiser et accompagner la réalisation des activités liées au travail, à l'insertion professionnelle
- 4.3 Organiser et accompagner la réalisations des activités liées à l'intégration scolaire de la personne
- 4.4 Organiser et accompagner les activités de loisirs sous leurs formes diverses
- 4.5 Animer des activités socio éducatives visant au maintien et au développement des capacités sensorielles, corporelles, et cognitives des personnes
 - 4.5.1 Faire un diagnostic de la situation et du potentiel des personnes
 - 4.5.2 Fixer les objectifs d'activité personnalisés, une progression
 - 4.5.4 Appuyer, soutenir, faciliter la réalisation des activités
- 4.6 Développer des actions de terrain, dans le cadre d'une mission de travail social collectif "hors mur"
 - 4.6.1 "Aller vers" ou développer des actions individuelles de proximité
 - 4.6.2 Construire une action collective
 - 4.6.3 Réaliser des actions d'animation de quartier

FONCTION 5 : ANTICIPER ET FAIRE FACE AUX SITUATIONS DE CRISE, METTRE EN PLACE DES MEDIATIONS

- 5.1 Anticiper et prévenir les risques de tensions et de dérives
- 5.2 Faire face aux situations conflictuelles et violentes
- 5.3 Sortir et dépasser la crise

FONCTION 6 : INTERVENIR DANS LE RESPECT DE LA DEONTOLOGIE ET DE L'ETHIQUE DU METIER

- 6.1 Avoir la capacité d'interroger son institution sur les « valeurs porteuses » qui vont servir de cadre de référence à l'exercice du métier
- 6.2 Mettre en place des garde-fous, fixer des limites à son action professionnelle
- 6.3 Respecter le secret de fonction et éventuellement le secret professionnel (milieux médicalisés)
- 6.4 Manifester des attitudes préventives
- 6.5 Respecter le cadre légal
- 6.6 Entretenir un esprit militant au plan professionnel
- 6.7 Garantir en permanence le droit à l'autonomie à la sécurité, au respect de la vie privée, à la liberté de conscience et d'expression des personnes, de réunion, en la considérant comme un citoyen à part entière, ayant des droits et des devoirs
- Respecter les besoins affectifs des personnes et de leur entourage
- 6.8 Garantir les conditions de l'intégration sociale

FONCTION 7 : COMMUNICATION INTERNE

- 7.1 Développer, avec son institution, ses collègues et ses partenaires une communication active
 - 7.1.1 Entretenir des communications régulières avec l'institution
- 7.2 Communiquer au sein de l'équipe
- 7.3 Communiquer avec les bénévoles prenant en charge certaines activités
- 7.4 Communiquer avec les services supports de l'activité : les services administratifs et de gestion, les services techniques

FONCTION 8 : COMMUNICATION EXTERNE

- 8.1 Elaborer avec les membres de l'institution et avec son équipe une stratégie, et plan de communication
- 8.2. Communiquer en direction des personnes présentes dans l'institution
 - 8.2.1 Accueillir les personnes
 - 8.2.2 Diffuser l'information sur les activités et projet en direction des résidents au sein de l'institution
- 8.3 Promouvoir les échanges entre personnes accueillies et recueillir des informations utiles pour faire évoluer sa pratique professionnelle
- 8.4 Informer de manière régulière sur la sécurité, l'entretien et l'hygiène des lieux
- 8.5 Ouvrir des espaces communs de dialogue, d'échanges
- 8.6 Communiquer en direction des usagers potentiels, et de son environnement
- 8.7 Communiquer sur ses actions, ses missions et ses valeurs en animant des séances d'échange avec les usagers
- 8.8 Organiser et participer à la valorisation des actions conduites et des missions de l'institution lors d'événementiels

FONCTION 9 : TRAVAILLER EN EQUIPE

- 9.1 Organiser le travail au sein de l'équipe
- 9.2 Organiser son travail en relation avec celui de son équipe
- 9.3 Animer et dynamiser le travail au sein de l'équipe
- 9.4 Travailler en équipe : coopérer, partager, s'impliquer
- 9.5 Prendre les décisions qui relèvent de son domaine de compétence
 - 9.5.1 En autonomie, individuellement
 - 9.5.2 En autonomie, en équipe, avec un rôle de coordinateur à jouer
- 9.6 Sortir de situations de tensions ou de conflits ouverts par la négociation
- 9.7 Participer à la recherche collective de solutions pour dépasser un conflit au sein de l'équipe de travail
- 9.8 Participer à l'évaluation, et au développement des compétences de son équipe
- 9.9 Organiser son travail en relation avec celui de son équipe
- 9.10 Faire appel à une supervision

Fonction 10 : Evaluation des activités, développement personnel et professionnel

- 10.1 Mettre en œuvre des démarches d'évaluation des activités proposées par l'institution
 - 10.1.1 Sur les lieux de pratique
 - 10.1.2 Au sein de l'équipe d'animation
 - 10.1.3 Orienter, suggérer des actions à entreprendre pour développer et/ou repositionner des modes de fonctionnement, des missions ou des activités
- 10.2 Evaluer et développer ses compétences professionnelles
- 10.3 Assurer une mission de praticien formateur, de formateur
 - 10.3.1 Faciliter l'intégration au sein de l'équipe d'une personne nouvelle ou d'un stagiaire, en jouant un rôle de tuteur
 - 10.3.2 Evaluer les compétences de la personne accueillie
- 10.4 Entreprendre des démarches personnelles et collectives de formation continue
- 10.5 Mobiliser ses ressources personnelles pour faire face aux situations critiques
- 10.6 Organiser son propre cadre de travail
 - 10.6.1 Acquérir des mécanismes de travail personnel efficaces
 - 10.6.2 Déterminer ses priorités par rapport à des objectifs multiples

Fonction 11: Gestion administrative

- 11.1 Répartir et organiser son temps de travail Tenir un « agenda »
- 11.2 Assurer la gestion administrative du suivi des personnes :
- 11.3 Effectuer les tâches administratives nécessaires au bon fonctionnement de l'institution
- 11.4 Assurer la gestion comptable propre à ses activités
- 11.5 Assurer le suivi administratif propre aux activités de l'équipe
- 11.6 Assurer le suivi administratif de son propre service
- 11.7 Assurer la logistique, la gestion des moyens propres à notre activité

FNCTION 1 : ANALYSER UNE DEMANDE, ET LES BESOINS EXPRIMES PAR LA PERSONNE

<p>CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES</p>	<p>SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRE CAPABLE DE"</p>	<p>OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS</p>	<p>SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS</p>	<p>SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE</p>
<p>Un processus a pu être initié suite à une décision d'un(e) assistant(e) social(e) et à un ciblage de sa part <i>L'institution a pu être présentée en amont et la personne que nous recevons a probablement fixé une image de l'institution suite à cette information, à cette « pré-orientation »</i> <i>La personne arrive avec des difficultés, son histoire de vie</i> <i>En tenant compte, lors de l'accueil, le cas échéant d'un processus d'admission (bilan d'entrée, entretiens...)</i> <i>A partir d'une présentation de la situation de la personne par elle même, à partir d'un dossier, ... d'un canevas intégrant le point de vue de la personne et de l'institution</i></p> <p><i>En relation avec le réseau santé-social</i></p> <p><i>Sur sollicitations de "demandeurs" institutionnels, individuels</i></p> <p><i>Sachant que la demande peut avoir des origines très différentes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Démarche personnelle <input type="checkbox"/> Démarche avec mandat, <input type="checkbox"/> sans mandat <p><i>Sachant que l'orientation vers nous peut être contrainte, et donc pas toujours très bien vécue (Ex : Parents contre une décision de placement, mandats civils contradictoires..., décision de l'institution imposée...)</i></p>	<p>1 Accueillir la personne et étudier son besoin 1.1 Explorer la nature de la demande, dans le contexte de la personne</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Se présenter, expliquer son rôle, sa fonction <input type="checkbox"/> Ecouter, décoder, observer, <input type="checkbox"/> Clarifier la demande, chercher à comprendre pourquoi la personne est venue, quelles sont les attentes qu'elle exprime <input type="checkbox"/> Evaluer le degré de motivation de la personne <input type="checkbox"/> Etre attentif à ce que l'on ressent, s'interroger sur ce que la situation de l'autre éveille en nous, évaluer sa capacité d'entrer en relation <input type="checkbox"/> Situer son niveau de sensibilité et prévoir les effets de notre "implication affective" éventuelle <input type="checkbox"/> Appréhender la situation de la personne dans son environnement global (social, et familial) <input type="checkbox"/> Evaluer, diagnostiquer si nous sommes pertinents par rapport à la demande <input type="checkbox"/> Intégrer et gérer les contradictions et résistances liées à la demande (qui contraint qui...?) <input type="checkbox"/> Respecter le mandat et la politique institutionnelle de l'établissement 	<p>1.Les informations recueillies lors d'un premier accueil permettent d'élaborer une première évaluation de la situation de la personne et de situer notre rôle</p> <p>1.1 On se donne les moyens de vérifier que la personne est au bon endroit, et le cas échéant on peut la réorienter La nature des attentes et de la mission est ciblée</p> <p>On identifie les problématiques vécues On est "réceptif", on donne des signes de compréhension de la situation vécue (reformuler dans le "langage de l'autre") On essaye de gérer la distance relationnelle et affective, on montre son intérêt On s'interdit toute stigmatisation Aide à la personne pour qu'elle mette des priorités dans ses attentes On va pouvoir tenir compte de l'environnement social, institutionnel, pour comprendre la problématique d'ensemble de la situation et définir des hypothèses d'action Donner et se donner des repères pour agir et construire un cadre d'action On dissipe de fausses attentes et en même temps on précise ce que l'on peut faire On se fixe, et l'on fixe les limites de son action Prise en compte de ses réactions, de sa manière de réagir" et de ses « résonances »</p>	<p>Regarder la personne qui parle, se concentrer sur elle Ecoute active, Empathie Sens de l'accueil Savoir se rendre disponible Savoir induire la parole, décoder, observer le comportement verbal et non verbal Sens de la reformulation, de la clarification Etre conscient de l'existence de jeux contradictoires Avoir envie de porter de l'attention à l'autre S'interdire de juger Ne pas enfermer l'autre dans une histoire passée et lui reconnaître un potentiel Accepter l'autre tel qu'il est Capacité à créer les conditions d'une relation fondée sur la confiance Se faire reconnaître Evaluer sa capacité à entrer en relation Saisir et dissocier sentiments, valeurs, opinions, préoccupations, attentes Savoir se taire</p>	<p>Notion de « concept fondateur » , de missions de l'institution dans laquelle ou pour laquelle on travaille Techniques de communications : Les conditions de la transmission et de la réception des informations dans une relation de prise en charge volontaire ou subie Conduite d'entretiens Rôle de l'affectif dans la mise en relation (notion d'état émotionnel)... Méthodologie de l'intervention en travail social Connaissance et expérience du domaine du handicap physique, social, relationnel Connaissance du contexte institutionnel Psychologie de la personne Connaissance du milieu socio-culturel des personnes accueillies (notion de contexte d'intervention partagée avec la famille, l'entourage, l'environnement de la personne) Connaissance des procédures juridiques, administratives et financière de prise en charge des personnes accueillies Notion de mandat, et typologies des différents mandats Connaissance des problématiques d'adaptation rencontrées par les personnes accueillies Subjectivité, Intersubjectivité</p>

DOMAINE DE COMPETENCES 1 : ANALYSER UNE DEMANDE, ET LES BESOINS EXPRIMES PAR LA PERSONNE

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRE CAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>En relation avec la famille, le milieu, l'entourage, le tuteur</i></p> <p><i>A partir d'outils d'observation, d'évaluation, d'auto-évaluation, sachant que la famille joue un rôle actif,</i></p> <p><i>Sachant que selon les cas de "prise en charge", l'orientation est "prescrite", « mandatée » et donc que le choix n'est pas forcément libre</i></p> <p><i>Sachant que l'institution ne peut proposer que ce qui est con forme à ses missions</i></p> <p><i>Le cas échéant, s'il s'avère que la personne n'est pas en état d'être prise en charge ou si la réponse à donner se situe ailleurs</i></p>	<p>1.2 Approfondir l'analyse du besoin, de la situation</p> <p>Eclaircir la situation, approfondir la connaissance de la personne, rechercher des informations complémentaires sur son milieu, son histoire personnelle, sur l'influence de son environnement sur sa situation</p> <p>Identifier et faire état de la nature des accompagnements possibles</p> <p>Travailler avec la famille sur l'interprétation qu'elle a du problème, sur sa vision de la situation, sur sa représentation de sa réalité</p> <p>Faire s'exprimer, reconnaître le point de vue de l'autre</p> <p>Evaluer les capacités de soutien de son milieu, de son entourage</p> <p>Interpréter les visions, les représentations que la personne s'est fabriquées par rapport à notre rôle, et à notre action</p> <p>Essayer de faire adhérer, soutenir</p> <p>Réorienter la personne ou faire procéder à des démarches préalables</p>	<p>1.2 On recueille l'ensemble des éléments d'information utiles pour élaborer une évaluation précise de la situation et concevoir une réponse adaptée</p> <p>A l'aide de cette connaissance, on peut préciser notre rôle, recadrer les attentes, et leur niveau</p> <p>Les facteurs environnementaux intra personnel et interpersonnels sont repérés</p> <p>L'information dont on dispose est réorganisée, en vue de lui donner du sens par rapport à la problématique exprimée par la personne</p> <p>La personne, le jeune est interpellé, et va être amené à se positionner par rapport à ce que l'on va lui proposer</p> <p>Les résultats d'une action éducative sociale ultérieure vont être fortement dépendants de cet éclaircissement</p> <p>On a identifié ce que la personne attendait de nous</p> <p>On rassure, on prend en compte un rejet de départ par rapport à ce qui est proposé</p> <p>Reconnaître l'autre</p> <p>Se repositionner, réajuster, recadrer les fausses attentes et représentations de la personne et de son environnement</p> <p>On cherche un équilibre dans la relation (ni dépendance, ni soumission, mais adhésion)</p> <p>On passe progressivement d'une relation d'écoute et d'analyse à une relation d'entrée en partenariat</p> <p>Une réponse est trouvée d'un commun accord dans les meilleurs délais</p>	<p>Rendre « intelligible », Structurer, organiser l'information, avoir le souci de la mise en cohérence de l'information</p> <p>Sens de la reformulation</p> <p>Etre capable de « surfer » entre objectivisation et subjectivité</p> <p>Se mettre en « position méta » pour tenter d'objectiver</p> <p>Capacité à se voir agir dans un contexte (réflexivité)</p> <p>Donner des signes d'accord, d'intérêt, Savoir responsabiliser</p> <p>Ne pas chercher à « s'approprier » l'autre</p> <p>Savoir s'exprimer avec rigueur, justesse, exactitude et nuances</p> <p>Savoir mettre en confiance, créer un climat de confiance</p> <p>Sens de la clarté</p> <p>Etre capable de décoder ce que la personne dit, ce qu'elle sous-entend, ce qu'elle laisse entendre et ce qu'elle ne dit pas</p> <p>S'identifier avec authenticité aux rôles que l'on joue</p> <p>Sens du service rendu</p> <p>Souci de l'adéquation entre le besoin et la réponse au besoin</p>	<p>Connaissance des produits, services, réponses possibles des différentes institutions</p> <p>Ecoute active</p> <p>Prise de parole</p> <p>Connaissance des ressources mobilisables</p> <p>Méthodologies d'analyse du contexte d'une personne</p> <p>Prise de recul analytique</p> <p>Connaissance des problématiques ou difficultés sensori-motrices, psychologiques, et socio-affectives des personnes avec lesquelles on travaille</p> <p>Techniques du questionnement et de la reformulation</p> <p>Approche centrée personne</p> <p>Notion de « valeur de service »</p> <p>Notion de « représentation mentale »</p> <p>Approche psychologique et psychosociologique de la communication</p>

DOMAINE DE COMPETENCES 1 : ANALYSER UNE DEMANDE, ET LES BESOINS EXPRIMES PAR LA PERSONNE

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRE CAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>Dans le cadre d'une relation forcément partenariale</i></p> <p>A partir de : <i>Rapports psychologiques disponibles</i> A partir d'une collecte des données disponibles concernant l'historique de la personne <i>Anamnèse</i> Dans le cadre d'un travail en équipe pluri-disciplinaires</p> <p>En fonction de la situation, des ressources disponibles, de son expérience des cas vécus,</p> <p>En équipe, dans les situations nouvelles, inédites,</p> <p>En respectant une éthique professionnelle et en affirmant son identité professionnelle</p>	<p>1.3 Faire une hypothèse de compréhension et d'action</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Présenter la situation <input type="checkbox"/> Synthétiser les informations disponibles <input type="checkbox"/> Compléter, affiner, éclaircir certains points restés obscurs ou confus <input type="checkbox"/> Identifier les modes de réponses possibles, les types d'accompagnement et d'actions sociales possibles <input type="checkbox"/> Proposer des modes d'interventions, d'accompagnement possibles <input type="checkbox"/> Faire des choix d'intervention, en « tâtonnant », en expérimentant, dans un processus d'essais-erreurs » <input type="checkbox"/> Oser de nouvelles solutions, échanger, confronter sa vision des choses aux autres, 	<p>1.3. On est en mesure de déterminer des objectifs et une stratégie d'intervention en partageant la compréhension de la situation et les objectifs avec la personne</p> <p>On dispose des éléments clés permettant de se faire une représentation aussi claire que possible de la situation et de la personne qui nous consulte</p> <p>On a identifié ce qu'elle attendait de nous</p> <p>Les choix proposés sont en adéquation avec les attentes, et la demande et avec l'analyse qui a pu être faite de la situation</p> <p>On entre dans une logique d'intervention faite de souplesse, de variantes, en vue de confirmer les hypothèses de départ et d'ajuster le mode d'accompagnement envisagé</p> <p>On cherche à échapper aux « solutions standard », en centrant son approche sur la personne et ses besoins, et en n'hésitant pas à proposer des modes d'accompagnement innovants, sortant de la « routine institutionnelle »</p>	<p>On cherche à mettre la personne au centre du dispositif</p> <p>Mettre « en jeu », mettre un enjeu</p> <p>Esprit de synthèse</p> <p>Etre rigoureux, sans tomber dans la rigidité de comportement</p> <p>Humilité</p> <p>Souplesse</p> <p>Confidentialité, respect de la personne et de sa vie privée</p> <p>Savoir poser des hypothèses à partir d'une situation complexe</p> <p>Savoir ne pas se précipiter sur des solutions apparentes</p> <p>Sens du réalisme</p> <p>Refus de porter des jugements de valeur</p> <p>Savoir établir une communication dynamique</p> <p>Savoir construire les bases d'une relation de confiance et de collaboration</p> <p>Savoir négocier des objectifs</p> <p>Savoir assumer ses choix,</p> <p>Savoir prendre des risques et savoir accepter ses erreurs</p> <p>Accepter de se tromper</p> <p>Développer une attitude critique par rapport à soi</p> <p>Savoir partager avec d'autres professionnels un langage et des outils de réflexion</p> <p>Induire, inférer</p> <p>Capitaliser les résultats de son expérience professionnelle</p> <p>Actualiser ses pratiques d'évaluation</p> <p>Savoir s'engager, seul et/ou en équipe</p> <p>Etre créatif, imaginatif sans proposer l'inatteignable</p>	<p>Sources de la motivation</p> <p>Notions d'informations « sensibles »</p> <p>Le processus d'innovation sociale</p> <p>Connaissance du réseau, des structures, de leurs missions et de leurs valeurs</p> <p>Connaissance des personnes ressources dans le réseau permettant de compléter des informations de nature diverses (juridiques, institutionnelles, psycho-sociologiques, médicales...)</p> <p>Méthodologies d'intervention sociale</p> <p>Approche stratégique d'un projet d'accompagnement</p> <p>Gestion du consensus et du dissensus</p>

DOMAINE DE COMPETENCES 1 ANALYSER UNE DEMANDE, ET LES BESOINS EXPRIMES PAR LA PERSONNE

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRE CAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>Dans le cadre d'un processus d'admission, de prise en charge, d'accompagnement institutionnalisé</i></p> <p><i>Sur proposition à la personne d'une phase d'observation Au domicile de la personne, en établissement, ou dans un milieu de substitution</i></p> <p><i>A partir des situations de la vie courante</i></p> <p><i>A partir de "protocoles d'observations" empiriques, ou méthodiques, (sachant que l'on accueille des publics qui ont parfois une stratégie par rapport aux institutions d'accueil)</i></p> <p><i>A partir d'outils, méthodes parfois informatisés cherchant notamment à repérer la nature des relations entre résidents et entre résidents et éducateurs</i></p> <p><i>En relation avec des personnes-ressources externes ou internes (Psychologue, psychiatre, Enseignants spécialisés, ...)</i></p>	<p>1.4 Positionner, évaluer, les besoins réels à partir d'une mise en situation</p> <p>Mettre en place un processus d'observation clinique socio-éducative autour d'activités de "positionnement" (socio-affectif, relationnel, social, cognitif, psycho moteur...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Situer, observer <input type="checkbox"/> Construire des outils et situations d'observation <input type="checkbox"/> Replacer la personne dans son contexte <ul style="list-style-type: none"> o individuel o familial o environnemental <p>Observer et décrire les habitudes et pratiques sociales, pratiques de vie, manière de respecter les règles du jeu social, nature des échanges relationnels, le niveau de conscience de la personne par rapport à ses actes</p> <p>Dégager des observations sur les "capacités de la personne</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> sociales et relationnelles <input type="checkbox"/> socio-affectives <input type="checkbox"/> cognitives" <input type="checkbox"/> Potentiel d'adaptation <p>Restituer à l'équipe et à la personne les résultats du diagnostic du profil de la personne</p>	<p>1.4 Une première évaluation va permettre de définir un processus d'accompagnement, de prise en charge, d'admission</p> <p>On définit et "légitimise" un "contrat exploratoire"</p> <p>On se donne les moyens de répondre à trois questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Pourquoi, pour quoi <input type="checkbox"/> Pour qui <input type="checkbox"/> Pour quoi faire <p>On connaît mieux les besoins, les limites, les aptitudes de la personne</p> <p>On cherche à préciser des hypothèses de travail au terme de cette démarche globale</p> <p>Dégager des synthèses, des bilans, des positionnements, en présence des mandants (Assistants sociaux, Educateurs du tribunal des mineurs, mais aussi avec la famille)</p> <p>Choix approprié du parcours d'accompagnement, et des activités que l'on pourra proposer</p> <p>Donner un retour sur "comment la personne est perçue"(à partir der ses actes</p> <p>On cherche à créer une alliance à l'issue d'un processus de clarification des besoins de la personne</p>	<p>Savoir « mettre en situation »</p> <p>Sens de l'observation socio-clinique</p> <p>Savoir réévaluer des hypothèses de travail</p> <p>Sens de ses limites d'action</p> <p>Prise de recul</p> <p>Rigueur et méthode</p> <p>Confidentialité (« ça reste à l'intérieur de l'équipe)</p> <p>Respect de l'intimité de l'autre</p> <p>Capacité à contextualiser une situation</p> <p>Partir des faits.</p> <p>Savoir faire prendre conscience du contexte, des normes de fonctionnement de l'institution ou du milieu d'accueil</p> <p>Savoir restituer</p> <p>Soutenir, valoriser, négocier des processus de réadhésion de manière continue</p> <p>Interpréter l'imaginaire de la personne</p>	<p>Principes de l'évaluation « formative »</p> <p>Interactions sociales</p> <p>Codes sociaux et relationnels, verbaux et non verbaux Droits, devoirs, citoyenneté</p> <p>Pratiques sociales, codes sociaux et culturels des personnes accueillies</p> <p>Principes de socialisation</p> <p>Formes de sociabilité des groupes que l'on accueille</p> <p>Les fondements de la personnalité</p> <p>Individus et groupes de références et d'appartenance</p> <p>Outils d'évaluation, et d'observation</p> <p>Construction des identités (différences socialement construites)</p> <p>Connaissance du cadre institutionnel dans lequel on travail, de ses contraintes, de ses compétences</p> <p>Travail en équipe /partenariat de réseau</p> <p>Connaissance du réseau institutionnel</p> <p>Notion de « pédagogie du contrat »</p> <p>Connaissance des réseaux de sociabilité et de solidarité des personnes que l'on accueille</p> <p>Notion d'évaluation socio-cognitive</p> <p>Modèles parentaux</p> <p>Modèles d'autorité</p> <p>Déviances, normes conformisme et codes de savoir-vivre en communauté</p> <p>Relations interpersonnelles au sein d'un groupe (dominant/dominé, leader/suiveur...</p> <p>Rôles et statuts au sein d'un groupe, d'une institution</p> <p>Droits et responsabilités des personnes et des institutions</p>

DOMAINE DE COMPETENCES 1 ANALYSER UNE DEMANDE, ET LES BESOINS EXPRIMES PAR LA PERSONNE

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRE CAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>A partir des synthèses des différentes évaluations</i> <i>A partir de l'historique de la personne</i> <i>Sachant que l'on a "posé" des objectifs de départ</i> <i>A l'aide de grilles et d'instruments d'observation et d'évaluation</i> <i>En partant des situations vécues par la personne</i> <i>En présence de la personne</i> <i>Seul ou avec d'autres professionnels</i></p> <p><i>En tenant compte de l'évolution de la personne et de son contexte</i> <i>Selon les cas,</i></p> <p><i>En associant la personne aux choix proposés</i></p> <p><i>A partir de l'analyse des facteurs d'influence et de risques liés à son environnement</i></p>	<p>1.5 Faire un bilan de la période d'observation et choisir un mode d'accompagnement adapté, une stratégie d'accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Dégager un bilan argumenté et cohérent des observations et définir une problématique précise d'adaptation, d'évolution, de développement <input type="checkbox"/> Formuler des recommandations, un mode d'intervention, d'accompagnement, d'aide et de suivi, d'autre objectifs <input type="checkbox"/> Associer les objectifs à des techniques d'intervention <input type="checkbox"/> Réajuster l'étude de départ <input type="checkbox"/> Le cas échéant, repositionner le cadre de l'action et décider d'une autre réponse à donner, mieux adaptée <input type="checkbox"/> Définir une stratégie de soutien à la personne 	<p>1.5 L'évaluation réalisée permet de décider et de valider le processus d'accompagnement retenu, et d'élaborer une réponse adaptée à la situation de la personne (par exemple un éventuel placement</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On est en mesure de transmettre des observations pertinentes et cohérentes, organisées facilitant une prise de décision <input type="checkbox"/> Appréciation juste de la situation de la personne, <input type="checkbox"/> Adhésion de la personne au bilan effectué <input type="checkbox"/> On s'assure de la correspondance entre la réponse proposée et le mandat reçu, et/ ou de la correspondance entre la réponse à la demande et aux besoins de la personne <input type="checkbox"/> On vérifie la pertinence de l'intervention choisie <input type="checkbox"/> On est en mesure de proposer un projet d'intervention sociale cohérent <input type="checkbox"/> On réoriente, on réajuste, on aide à trouver une solution mieux adaptée <input type="checkbox"/> Les nouveaux objectifs sont associés à des techniques d'intervention, ils sont explicités et compris <input type="checkbox"/> Le réseau d'entraide, d'appui est clairement identifié, ainsi que les formes d'aide, dans le respect de ses limites professionnelles d'intervention 	<p>Cohérence</p> <p>Capacité à problématiser, à mettre en lien, à donner du sens</p> <p>Capacité à synthétiser, à « expertiser » une situation</p> <p>Capacité à faire participer, faire adhérer</p> <p>Capacité à justifier de ses choix (pouvoir fournir des éléments, des indicateurs fiables repérés à partir des pratiques des personnes accueillies)</p> <p>Eviter les interventions « stéréotypées »</p> <p>Sens du travail en réseau, en équipes pluri-disciplinaires</p>	<p>Faire un rapport de synthèse</p> <p>Techniques d'évaluation des capacités sensori-motrices, socio-affectives et cognitives</p> <p>Le « normal et le pathologique »</p> <p>Déficiences, handicaps, incapacités, exclusions, processus de rééquilibrage, de réadaptation, Travailler en réseau et en partenariat de projet dans les domaines de :</p> <p>L'éducation</p> <p>Du soin</p> <p>De la protection</p> <p>De la prévention</p> <p>De l'assistance</p> <p>De l'adaptation</p> <p>Connaissance des zones d'interférences du réseau</p> <p>Notion d'aide différenciée</p>

FONCTION 2 : RECREER DU LIEN SOCIAL, DE L'IDENTITE SOCIALE, ACCOMPAGNER LE PARCOURS DE SOCIALISATION, EVITER LA DESOCIALISATION

<p>CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES</p>	<p>SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRE CAPABLE DE"</p>	<p>OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS</p>	<p>SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS</p>	<p>SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE</p>
<p><i>A partir de situations très différentes, qui vont de l'absence totale de repères à l'intériorisation des codes sociaux,</i></p> <p><i>A partir des ressources internes et externes disponibles</i></p> <p><i>En tenant compte du degré d'autonomie des personnes</i></p> <p><i>Sachant que l'on a été "investi" par la personne, et que l'on va fonctionner dans le cadre d'un processus relationnel lent, qui va se construire progressivement</i></p>	<p>2.1 Analyser les facteurs de désocialisation, de rupture du lien social, de la perte de repères d'identification</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Analyser les causes de rejet, de rupture, repérer ce qui peut désocialiser dans le contexte de la personne 	<p>2.1 On dispose des éléments liés au contexte de la personne, permettant de comprendre sa trajectoire personnelle et ses difficultés d'intégration sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On cherche à mieux comprendre ce qui est à l'origine d'un rejet des normes sociales, d'une déviance, d'une rupture <p>...</p>	<p>Reconnaître l'autre dans son identité</p> <p>Ecoute active Capacité de faire verbaliser et de restituer ce que l'on ressent Reformulation Empathie Capacité à "exploiter" les situations de crise pour faire émerger, révéler ce que ressent la personne, connaître la vision de ce qu'elle vit Etre attentif aux trajectoires de socialisation et de désocialisation que la personne a pu vivre</p>	<p>Les techniques favorisant la mise en relation de communication, l'expression des personnes sous toutes leurs formes (corporelles, gestuelles...)</p> <p>Les processus socio-politiques</p> <p>Politiques sociales et protection sociales Savoir "lire et comprendre" les problèmes économiques, socio-culturels, sociologiques</p> <p>Connaissances des courants idéologiques, des mouvements idéologiques</p>

FONCTION 2 : RECREER DU LIEN SOCIAL, DE L'IDENTITE SOCIALE, ACCOMPAGNER LE PARCOURS DE SOCIALISATION, EVITER LA DESOCIALISATION

<p>CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES</p>	<p>SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRE CAPABLE DE"</p>	<p>OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS</p>	<p>SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS</p>	<p>SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE</p>
<p><i>En utilisant les lieux et espaces de convivialité propre à l'institution support</i></p> <p><i>Dans les lieux de rencontre, lors de fêtes, d'animations diverses, et dans les moments du « quotidien » (repas par exemple</i></p>	<p>2.2 Créer les conditions préalables à des démarches de socialisation</p> <p>2.2.1 Dans le cadre de l'environnement interne</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Savoir se positionner et se faire reconnaître comme partenaire <input type="checkbox"/> Recadrer les représentations externes sur le rôle que l'on joue, les attentes implicites... <input type="checkbox"/> Clarifier ses missions et les attentes que l'on a de la part de cet environnement <input type="checkbox"/> Créer et organiser des espaces de convivialité et d'échanges (Ex pour des personnes séro-positives, organiser une soirée, avec des personnes appartenant au réseau d'entraide et de solidarité) 	<p>.2.2 On cherche à recréer un sentiment collectif d'appartenance</p> <p>2.2.1 On «mobilise» les ressources internes et notre propre cadre de travail pour entreprendre un travail de resocialisation</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On construit une reconnaissance mutuelle <input type="checkbox"/> On cherche à faire adhérer aux normes du milieu de vie collective <input type="checkbox"/> On donne du sens au fait de vivre ensemble (apprentissage du Nous sans faire disparaître le Je) 	<p>Etre au clair sur ses missions et son rôle,</p> <p>Cohérence, consistance</p> <p>Etre tenace et inscrire son action sur le long terme</p> <p>Etre patient</p>	<p>Les processus de socialisation et de désocialisation</p> <p>Normes et rituels intégrateurs</p> <p>Connaissance des domaines liés à l'exclusion, la marginalité, la déviance</p>

DOMAINE DE COMPETENCES 2 : RECREER DU LIEN SOCIAL, DE L'IDENTITE SOCIALE, ACCOMPAGNER LE PARCOURS DE SOCIALISATION, EVITER LA DESOCIALISATION

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRE CAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>Dans les lieux de rencontre, lors de fêtes, d'animations diverses, et dans les moments du « quotidien » (repas par exemple mais aussi dans le cadre de l'espace ou habitent ces personnes)</i></p> <p><i>A partir des moyens mis à notre disposition</i></p>	<p>2.2.1 (suite) Dans le cadre de l'environnement interne</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Créer et animer autour de l'idée de créer du lien, des échanges en utilisant les espaces de "sociabilité" (espaces communs aux groupes) <ul style="list-style-type: none"> ○ Donner des cours, donner des méthodes ○ Organiser des jeux de rôles autour de certains thèmes, comme l'insertion professionnelle, autour de l'acquisition de certains codes sociaux et relationnels liés à la vie au travail, autour de la gestion d'un conflit avec un employeur... ❑ Organiser des activités de loisir, de formation, avec pour objectif prioritaire la vie sociale, l'échange, l'apprentissage des normes collectives ❑ Adapter les ressources selon les besoins et la situation ❑ Identifier et s'appuyer sur les ressources internes et externes, en utilisant complémentarités et synergies 	<p>2.2.1 (suite) On « mobilise » les ressources internes et notre propre cadre de travail pour entreprendre un travail de resocialisation</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ On construit auprès de son propre environnement de travail des liens de confiance mutuelle, on se "positionne" et on se fait connaître et reconnaître ❑ On favorise les contacts entre les personnes, on apprend collectivement à « être ensemble » et à vivre ensemble, tout en s'appuyant sur la personnalité de chacun ❑ Développement d'un sentiment d'appartenance à un groupe, une communauté tout en valorisant l'affirmation d'une différence (reconnaissance sociale) ❑ Développement d'un sentiment de valorisation de soi, de son groupe d'appartenance en vue de construire ou reconstruire une identité sociale ❑ Pouvoir optimiser les conditions de socialisation, faire en sorte que chacun trouve sa place dans le groupe, et reconstruise une identité ❑ On cherche à construire ou reconstruire des "expériences socialisantes", de nouvelles capacités sociales et relationnelles permettant de développer l'esprit de réciprocité, de décentration, d'acceptation du point de vue des autres ainsi que des attitudes coopératives 	<p>Etre imaginatif, créatif, avoir le sens de la continuité dans l'accompagnement</p> <p>Anticipation des tensions relationnelles Respect du rythme de la personne Etre au clair sur la distance affective à mettre à ce stade dans la relation et définir précisément le rôle que l'on va jouer Prise de recul, savoir attendre, laisser mûrir Respect de l'autre, dans son identité personnelle Organiser, sens de l'animation d'un groupe Savoir « se mettre en retrait », faire que les relations entre les personnes se passent sans nous Souci de l'équilibre entre la personne et le groupe Esprit d'initiative Savoir éveiller le désir d'entrer en relation avec l'autre Sens de la valorisation de la personne, de son potentiel Sens de la négociation Capacité à délimiter les contours entre vie privée et vie professionnelle</p>	<p>Techniques d'animation de groupes</p> <p>Techniques de communication en groupe</p> <p>Affirmation de soi</p> <p>Techniques de formation de groupes</p> <p>Outils d'organisation</p> <p>Gestion du stress et relaxation Connaissance des états émotionnels</p> <p>L'image de soi</p> <p>Normes culturelles, culture et acculturation</p> <p>Droits, obligations, devoirs, interdits, tabous</p>

FONCTION 2 : RECREER DU LIEN SOCIAL, DE L'IDENTITE SOCIALE, ACCOMPAGNER LE PARCOURS DE SOCIALISATION, EVITER LA DESOCIALISATION

<p>CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES</p>	<p>SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"</p>	<p>OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS</p>	<p>SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS</p>	<p>SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE</p>
<p><i>En relation avec l'environnement externe</i></p> <p><i>En utilisant et/ou en créant des supports d'échanges (travail sur l'actualité, leur vécu, l'événement...)</i></p> <p><i>Dans les situations de rejet persistant, de doute, d'interrogations, voire de conflit entre la personne et l'environnement externe,</i></p>	<p>2.2.2 Jouer un rôle facilitant la "mise en relation" avec la société civile</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Accompagner les personnes dans leurs démarches administratives <input type="checkbox"/> Développer l'apprentissage du contexte : découvrir le mode de fonctionnement des milieux sociaux, économiques, culturels... <input type="checkbox"/> Faciliter la mise en relation avec l'extérieur, en faisant "rentrez" des gens de l'extérieur (bénévoles, acteurs sociaux...) <input type="checkbox"/> Construire des démarches progressives d'intégration (au plan des loisirs, au niveau professionnel) 	<p>2.2.2 Un accompagnement permettant un processus d'intégration sociale est imaginé, proposé, négocié et mis en oeuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On cherche tout à la fois à faciliter <input type="checkbox"/> l'insertion sociale et professionnelle (aide à la recherche d'un logement, d'une formation, d'un emploi...), et à développer leurs capacités de compréhension et d'autonomie par rapport au cadre juridique, institutionnel et économique <input type="checkbox"/> On cherche à créer des liens avec les structures associatives, avec les entreprises, les structures de formation.., on trouve des "portes d'entrée", à combattre solitude et isolement <input type="checkbox"/> On joue un rôle d'interface entre la réalité vécue par la personne et la réalité externe <input type="checkbox"/> On aide la personne à «se situer» 	<p>Coordination</p> <p>Etre ouvert Se tenir informé du potentiel que représente son environnement</p> <p>Avoir un "esprit" militant, pour éduquer son environnement Avoir la volonté de faire bouger Ne pas idéaliser Capacité à collaborer avec des réseaux, à reconnaître le potentiel de l'autre, Faire remonter les blocages, savoir interpréter Sens de la négociation avec son environnement Respecter ses limites d'action Respecter le rythme de la personne Sens de la recherche des "bonnes pratiques" du métier, de l'innovation</p>	<p>Les représentations sociales collectives des inadaptations, motives, psycho-motrices et sociales</p> <p>Les démarches administratives et juridiques</p> <p>Le tissu associatif</p> <p>Le réseau d'appui santé-social, ses missions, ses prestations</p> <p>Communiquer en public</p>

FONCTION 2 : RECREER DU LIEN SOCIAL, DE L'IDENTITE SOCIALE, ACCOMPAGNER LE PARCOURS DE SOCIALISATION, EVITER LA DESOCIALISATION

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRES SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>En utilisant des outils de médiation propres à chaque lieux de prise en charge, d'accompagnement</i> <i>Ex : Lieux de paroles individuels et collectifs, rituels de mise en lien, de décodage d'une situation vécue...</i> <i>A l'aide d'entretiens, d'échanges en direct, d'outils relationnels, à partir de dialogues sur le quotidien qui devient le support de la mise en échange</i></p>	<p>I</p> <p>2.3 Assurer des "médiations socialisantes" entre la personne et l'environnement externe</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Décoder, clarifier, traduire la manière dont il faut interpréter et vivre la dualité des normes internes à une institution et celles de la société <input type="checkbox"/> Prévenir les attitudes de rejet, anticiper (exemple dans le cas d'un parcours d'insertion professionnel, face à une entreprise mal préparée à accueillir ce type de personne) <input type="checkbox"/> Travailler autour des erreurs de représentations, des échecs rencontrés... <input type="checkbox"/> Agir selon des cadres, "jongler" entre les normes internes et externes (celles de la société) repérer et essayer de faire évoluer le regard, les attitudes de l'environnement externe (lutte contre les discriminations) <p>2.4 Faire apprendre une stratégie, faire en sorte que la personne adopte un comportement stratégique par rapport à son environnement</p>	<p>.</p> <p>2.3 On s'appuie sur les relations avec l'environnement pour développer la compréhension du mode de fonctionnement de la société et de la manière dont se passe l'intégration,</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On essaye, à son niveau de faire changer le regard sur la différence <p>2.4 On développe la capacité de compréhension d'un contexte, permettant de mieux s'adapter</p>	<p>Flexibilité Adaptation de son comportement selon la situation Ne pas rester bloqué sur des schémas figés Sens de la contextualisation Capacité à mettre en équilibre les lois, les besoins de la personnes, les normes... Sens de la hiérarchisation, de la relativisation</p> <p>Savoir garder une "distance critique"</p> <p>Interpréter les rejets de la société</p> <p>Sens de la pédagogie active</p>	<p>Communiquer en public</p> <p>Techniques de communications externe</p> <p>Organisation d'évènements à impact</p> <p>Les représentations sociales collectives des inadaptations, motives, psycho-motrices et sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Perceptions des handicaps <p>Mobilisation des réseaux de communication (Média)</p>

FONCTION 3 : TRAVAILLER EN RESEAU ET EN EQUIPES PLURI-DISCIPLINAIRES

<p>CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES</p>	<p>SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"</p>	<p>OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS</p>	<p>SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS</p>	<p>SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE</p>
<p><i>Sachant que le rôle réseau dépendra de sa propre situation de travail</i></p> <p><i>Sachant que l'impulsion de "mise en réseau" pour travailler autour d'une problématique peut venir soit de l'Educateur, soit de l'Assistant social</i></p> <p><i>Dans le cas d'une "injonction" faite par "un mandataire pilote"</i></p>	<p>3.1. Collaborer avec le réseau santé-social</p> <p>3.1.1 Situer son rôle et ses interventions dans la relation de partenariat qui se construit</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Identifier les personnes ressources susceptibles d'intervenir dans un processus de prise en charge, accompagnement... <input type="checkbox"/> Comprendre les fonctions des différents acteurs en présence (Assistants sociaux, juges, psychologue, orienteurs...) <input type="checkbox"/> Repérer qui est pilote dans le cadre de la situation à traiter 	<p>3.1 On recherche des complémentarités, des synergies pour rendre le processus d'accompagnement plus efficaces</p> <p>3.1.1 Les attentes réciproques des partenaires du réseau sont clairement définies et identifiées, les rôles de chacun clarifiés</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On repère "qui est au centre de l'histoire" 	<p>Se tenir informé</p> <p>Comprendre les rôles, missions et modes de fonctionnement des partenaires du réseau</p> <p>Sens des équilibres dans les relations de coopération</p> <p>Etre en veille sur les évolutions du réseau, de ses missions, de ses valeurs,</p>	<p>Connaissance institutionnelle</p> <p>Communication en réseau</p> <p>Principes du travail collaboratif</p> <p>Nouvelles technologies d'information et de communication</p> <p>Notion de partenariat, de travail en équipes projet</p>

FONCTION 3 : TRAVAILLER EN RESEAU ET EN EQUIPES PLURI-DISCIPLINAIRES

<p>CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES</p>	<p>SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"</p>	<p>OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS</p>	<p>SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS</p>	<p>SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE</p>
<p><i>En plaçant "l'utilisateur" au centre de la démarche de "mise en réseau"</i></p> <p><i>Sachant que la délimitation des zones de responsabilité, d'autonomie et de compétences sont parfois difficiles à repérer et à gérer et qu'elles peuvent devenir des "zones de tensions, voire de conflit"</i></p>	<p>3.1.2 Mettre en place des collaborations de type "verticales" dans une logique partenariale</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mobiliser, organiser, coordonner différents intervenants du réseau autour de la situation vécue, autour du projet des personnes <input type="checkbox"/> Répartir les tâches <input type="checkbox"/> Organiser un système de communication, faire circuler l'information <input type="checkbox"/> Créer, et organiser avec le réseau santé-social des évènementiels 	<p>3.1.2 Une «chaîne» de compétences pluridisciplinaire se met en place pour accompagner une intervention socio-éducative</p>	<p>Sens de la coordination</p> <p>Détecter et utiliser les synergies</p>	<p>Notion de partenariat, de travail en équipes projet</p> <p>Gestion de projets socio-éducatifs</p>

FONCTION 3 : TRAVAILLER EN RESEAU ET EN EQUIPES PLURI-DISCIPLINAIRES

<p>CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES</p>	<p>SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"</p>	<p>OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS</p>	<p>SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS</p>	<p>SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE</p>
<ul style="list-style-type: none"> ❑ <i>Sachant que l'on peut considérer le réseau (non professionnel) sur trois niveaux :</i> ❑ <i>La famille, le groupe familial Les "pairs", les personnes "signifiantes" ou référentes</i> ❑ <i>La société et ses ressources</i> ❑ <i>Après avoir construit, autour d'une dynamique familiale des relations de coopération, en reconnaissant la famille et son entourage dans son histoire, sa singularité</i> ❑ <i>Lorsqu'un mode de coopération n'a pu être encore négocié, dans des situations de désaccords, de volonté de transférer la charge et la responsabilité</i> ❑ <i>A partir d'un libre consentement</i> ❑ <i>Dans le cadre d'un "partenariat obligé"</i> ❑ <i>A son niveau, et compte tenu de la politique institutionnelle de sa structure d'appartenance, en évitant de jouer un rôle de thérapeute, en pleine conscience de son champ de responsabilités</i> ❑ <i>Sachant que l'on peut être amené à "s'engager", à se positionner, à partir de ses valeurs, à recommander, à conseiller et que l'on touche aux limites supérieures de nos compétences</i> 	<p>3.2 Travailler avec le réseau non professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ Présenter son travail, la nature des collaborations envisagées, avec la famille, avec les milieux éducatifs, les associations... ❑ Informer, partager les difficultés, les décisions ❑ Evaluer le degré de coopération ❑ Définir des objectifs communs d'action ❑ Négocier, redéfinir les rôles, (par exemple rappeler qui est l'enfant et qui est le parent) fixer le cadre, ❑ Participer, le cas échéant à des accompagnements de nature thérapeutique, ❑ Jouer un rôle « facilitant », permettant à une personne de s'intégrer dans son cadre de vie familial en s'appuyant sur son expérience 	<p>3.2 On cherche à créer des dynamiques partenariales favorables à notre action d'accompagnement, permettant à terme d'envisager une autonomie de la personne</p> <p>On aide à faire en sorte que le dialogue s'instaure, que se posent des non dits, on joue un rôle de "révélateur actif sans se substituer à la famille</p> <p>On essaye de faire changer le regard de la famille sur la personne accueillie, de proposer d'autres « lectures » des événements notamment dans des attitudes de « surestimation » ou de « dévalorisation »</p>	<p>Accepter l'autre, dans son histoire, le « reconnaître »</p> <p>Savoir décoder les messages envoyés</p> <p>Participer à un processus de séparation, de « deuil » de l'histoire d'une famille</p> <p>Savoir établir une relation de mutuelle confiance</p> <p>Savoir rassurer dans les situations de doute et d'inquiétude</p> <p>Savoir intéresser la famille à une collaboration active</p> <p>Etre disponible, et maintenir un contact permanent</p> <p>Savoir se positionner dans le cadre d'une « triangulation » entre la famille, la personne et nous</p> <p>Savoir travailler sur les représentations et le regard que posent des familles et l'entourage sur la personne accueillie</p>	

FONCTION 4 : CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE DES INTERVENTIONS SOCIO-EDUCATIVES DIFFERENCIEES :

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>A partir de budgets donnés,</i></p> <p><i>En tenant compte du degré d'autonomie des personnes et de leur profil</i></p> <p><i>Dans un rythme et un espace donné</i></p> <p><i>En tenant compte du fait que les personnes peuvent être logées hors murs de l'institution</i></p>	<p>4.1 Organiser, et accompagner la réalisation des activités de la vie quotidienne</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Préparer, organiser les activités quotidienne : Prendre en charge, ou faire réaliser les gestes du quotidien : toilette, repas, hygiène corporelle, habillage, soins du corps) <input type="checkbox"/> Assurer, l'entretien et le bien être des personnes dans leur cadre de vie confort et sécurité du logement et des locaux <input type="checkbox"/> Aménager les lieux de vie, pour les rendre confortables et agréables à vivre 	<p>4.1 On contribue à donner à la personne le confort de vie auquel elle a droit</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On vise à améliorer en permanence le bien être des personnes en adaptant son environnement, son cadre de vie à sa situation <input type="checkbox"/> On construit ou reconstruit des repères communs <input type="checkbox"/> On assure la satisfaction des besoins physiologiques, et des besoins de la personne <input type="checkbox"/> On contribue, par ces activités à créer des normes collectives <input type="checkbox"/> On valorise la personne en la maintenant dans un état de confort qui positive l'image qu'elle a d'elle même 	<p>Manifester de l'attention Sens de l'observation Savoir prendre en considération les personnes, dans leur dimension globale Savoir valoriser les personnes dans leurs gestes quotidiens Doser le degré d'autonomie Interpréter des signaux verbaux et non verbaux Savoir accepter de ne pas pouvoir toujours répondre au désarroi des personnes Tact, diplomatie Savoir sensibiliser sans heurter</p>	<p>Pratiques de soins Attitudes corporelles Schéma corporel des personnes ayant un niveau d'autonomie limité Techniques de manipulation corporelle Le langage du corps Image de soi Estime de soi Valorisation des rôles sociaux Hygiène corporelle</p> <p>Nutrition et diététique</p>

FONCTION 4 : CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE DES INTERVENTIONS SOCIO-EDUCATIVES DIFFERENCIEES :

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>Selon le degré d'autonomie des personnes, et en tenant compte de leur projet personne</i></p> <p><i>A partir de bilans, de recommandations données par le réseau des partenaires</i> <i>En utilisant les ressources de l'environnement (par exemple en collaborant avec l'OORP pour la recherche de lieux d'apprentissage)</i></p> <p><i>Dans le respect du cadre réglementaire régissant l'accès à l'emploi, dispositif par dispositif</i></p> <p><i>En fonctions des évaluations en milieu professionnel</i> <i>Si la situation le nécessite</i></p>	<p>4.2 Organiser et accompagner la réalisation des activités liées au travail, à l'insertion professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mettre en œuvre les bilans d'orientation professionnelle <input type="checkbox"/> Rechercher des lieux de stage, des lieux d'apprentissage, voire un contrat de travail <input type="checkbox"/> Préparer avec la personne l'approche de l'entreprise d'accueil <input type="checkbox"/> Collaborer avec le réseau d'employeurs pour préparer et accompagner l'accès à l'emploi <input type="checkbox"/> Organiser avec les employeurs et les personnes chargées de l'accompagnement de la personne en entreprise des bilans intermédiaires en situation professionnelle <input type="checkbox"/> Proposer des réorientations mieux adaptées 	<p>4.2 L'accompagnement proposé permet de faciliter l'accès à la vie professionnelle en créant les conditions d'une insertion réussie</p>	<p>Sens de la détection des compétences et des potentiels Capacité à fixer des objectifs adaptés Disponibilité Savoir créer les conditions d'une motivation sur un objectif que la personne souhaite atteindre Etre progressif Encourager, valoriser. Sens de l'évaluation Flexibilité, capacité à redéfinir, à tenir compte des évolutions constatées Capacité à travailler en réseau, en équipe</p>	<p>Les apprentissages sociaux et cognitifs Le mode de fonctionnement des entreprises L'articulation entreprise-institution d'accueil Information sur les profils d'emploi Les dispositifs d'insertion professionnelle et les associations liées à l'insertion professionnelle Les dispositifs de formation en alternance Bilans et suivi professionnels</p>

FONCTION 4 : CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE DES INTERVENTIONS SOCIO-EDUCATIVES DIFFERENCIEES:

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>A partir d'un cadre de scolarisation ou de formation donné,</i></p> <p>En tenant compte de ses propres limites,</p>	<p>4.3 Organiser et accompagner la réalisations des activités liées à l'intégration scolaire de la personne</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> S'informer sur le parcours scolaire de la personne, ses point forts et ses points à améliorer <input type="checkbox"/> S'informer sur le mode de fonctionnement de l'institution scolaire d'accueil, sur la composition de l'équipe pédagogique, sur les méthodes de travail, sur le système d'évaluation <input type="checkbox"/> Suivre le parcours scolaire, et les apprentissages pédagogiques <input type="checkbox"/> Faire le lien de manière permanente entre les lieux de scolarisation, de formation et les lieux de vie <input type="checkbox"/> Assurer à son niveau les médiations utiles entre le milieu parental, l'institution scolaire et la personne <input type="checkbox"/> Assurer un soutien pédagogique individualisé (remédiations pédagogiques, tutorat, aides pédagogiques) <input type="checkbox"/> Orienter la personne vers d'autres personnes-ressources <ul style="list-style-type: none"> o Etudiants, personnes âgées, personnes ressources spécialisées (Par ex orthophoniste) <input type="checkbox"/> Animer des activités pédagogiques péri-scolaires 	<p>4.3 La personne dispose d'un appui pédagogique facilitant son intégration scolaire.</p>	<p>Capacité à créer des environnements d'apprentissage stimulants Esprit de valorisation Rigueur, méthode Sens de l'évaluation Cohérence Patience Soutien et disponibilité Prise de distance Sens le la relativité Se poser en ressources et non pas en "censeur"</p> <p>Savoir passer le relais au bon moment Se remettre en question Etre créatif dans la construction des outils d'accompagnement Savoir personnaliser et individualiser son mode d'accompagnement</p>	<p>Psycho-pédagogie Théories de apprentissages Les principes méthodologiques de l'aide pédagogique Communication institutionnelle Réseau d'aide et d'appui socio-éducatif Pédagogie par objectifs Facteurs de motivation</p>

FONCTION 4 : CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE DES INTERVENTIONS SOCIO-EDUCATIVES DIFFERENCIEES :

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>Sachant que les personnes ne jouissent pas forcément de l'intégralité de leurs droits (tutelle curatelle, mandats divers) et de leurs capacités</i></p> <p><i>En impliquant autant que possible les personnes dans les choix, la réalisation des activités et leur évaluation</i></p> <p><i>A partir des moyens mis à disposition par l'institution</i></p>	<p>4.4 Organiser et accompagner les activités de loisirs sous leurs formes diverses</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> S'informer sur les activités praticables, et sur les souhaits de la personne <input type="checkbox"/> Sélectionner les activités en fonction des attentes, demandes, motivations des personnes et potentiels <input type="checkbox"/> Négocier d'éventuelles adaptations avec les prestataires <input type="checkbox"/> Proposer aux personnes des activités diversifiées, en lien avec leurs attentes <input type="checkbox"/> Planifier, organiser ces activités <input type="checkbox"/> Accompagner, suivre la réalisation des activités de loisirs <input type="checkbox"/> Evaluer les pratiques de loisirs, l'intérêt manifesté par la personne 	<p>4.4 On contribue à son niveau au bien être de la personne, à leur évolution, leur épanouissement tout en élargissant leur réseau relationnel</p>	<p>Etre organisateur et organisant Etre créatif Accepter les risques en les identifiant et en les anticipant Avoir le sens de ses responsabilités Stimuler la prise d'initiatives et l'autonomie</p>	<p>Les prestataires externes de loisirs et d'animation Construire et gérer un budget Les responsabilités de l'éducateur dans le cadre des</p>

FONCTION 4 : CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE DES INTERVENTIONS SOCIO-EDUCATIVES DIFFERENCIEES :

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>Compte tenu d'un profil donné, au plan cognitif, socio-affectif et moteur</i></p> <p><i>En tenant compte des évaluations faites en équipes pluri-disciplinaires</i></p> <p><i>En accord et en lien avec la personne, après négociation éventuelle</i></p> <p><i>Compte tenu des moyens mis à disposition par l'institution</i></p> <p><i>En s'appuyant le cas échéant sur des personnes ressources, à l'interne ou à l'externe</i></p>	<p>4.5 Animer des activités socio éducatives visant au maintien et au développement des capacités sensorielles, corporelles, et cognitives des personnes</p> <p>4.5.1 Faire un diagnostic de la situation et du potentiel des personnes</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Collecter toutes les information utiles pour l'élaboration du positionnement de départ ○ Evaluer leurs acquis et leurs compétences, leurs centres d'intérêts <p>4.5.2 Fixer les objectifs d'activité personnalisés, une progression</p> <p>4.5.3 Organiser, voire créer les ressources-support des activités</p> <p>4.5.4 Appuyer, soutenir, faciliter la réalisation des activités</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Stimuler les personnes et Valoriser les activités réalisées et les personnes <input type="checkbox"/> S'appuyer sur les groupes de personnes pour développer les capacités des personnes <p>4.5.5 Evaluer les compétences acquises</p>	<p>4.5 La personne bénéficie d'un appui au maintien et au développement de ses compétences</p> <p>4.5.1 Un premier bilan et positionnement permettent d'élaborer un programme de développement</p> <p>4;5.2 Le choix des activités socio-éducatives proposées est adapté au potentiel, aux compétences et aux motivations des personnes. Ces objectifs sont évaluables</p> <p>4.5.3 Les ressources support du développement des activités sont adaptés aux potentiels, compétences, objectifs et motivations des personnes</p> <p>4.5.4 Les personnes bénéficient de la relation d'aide appropriée à leur situation, afin d'élever autant que possible leur niveau d'autonomie et développer leurs compétences Elles entrent en confiance et prennent davantage confiance en, elles prennent du plaisir dans leurs activités</p> <p>4.5.5 L'évaluation du niveau d'atteinte des objectifs permet de faire évoluer ses outils, méthodes et ressources et de repositionner des objectifs personnalisés de développement, de vérifier des hypothèses</p>	<p>Sens de l'observation clinique Sens du travail en équipe Discrétion Capacité à dégager des synthèses Etre créatif, imaginatif Stimuler, encourager, valoriser Sens de la négociation Savoir observer Persévérance, ténacité Rigueur, méthode Etre attentif, ouvert et disponible Prendre au sérieux</p> <p>Esprit positif</p> <p>Partir des besoins</p> <p>Offrir des expériences</p> <p>Donner des repères</p> <p>Mettre de la vie là où parfois il y en a peu, mettre en mouvement</p> <p>Favoriser l'expression des talents, l'autonomisation</p> <p>Savoir prendre le temps de l'humain Favoriser l'expression des émotions</p>	<p>Analyse des besoins Outils d'observation et de diagnostic Connaissance des problématiques de vie des personnes Bilan de compétences, outils d'évaluation</p> <p>Les ressources support des activités d'animation La pédagogie par objectifs Gestion d'atelier : Art-thérapie Musicothérapie Stimulation basale Développement personnel Techniques de motivation</p> <p>Valorisation des rôles sociaux</p> <p>Techniques d'évaluation</p>

FONCTION 4 : CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE DES INTERVENTIONS SOCIO-EDUCATIVES DIFFERENCIEES :

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>Dans le cadre d'un travail social "hors-murs")</i></p> <p><i>Avec un cadre de travail "dématérialisé et "nomade" : pas de bureau, utilisation d'un téléphone portable, d'un agenda, d'un véhicule de fonction</i></p> <p><i>Sur mandat politique (santé publique, réduction des risques, prévention...)</i></p> <p><i>En partant d'une problématique sociale, individuelle, familiale, collective)</i></p> <p><i>A partir d'un territoire ciblé (rues, appartements, squats, lieux publics, commune, région, canton)</i></p>	<p>4.6 Développer des actions de terrain, dans le cadre d'une mission de travail social collectif "hors mur"</p> <p>4.6.1. "Aller vers" ou développer des actions individuelles de proximité</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Entrer en contact avec la personne sur son lieu de vie, leur territoire <input type="checkbox"/> Identifier la demande, écouter, comprendre ce qui pose problème <input type="checkbox"/> Analyser et questionner la situation Concevoir et déclencher une action concrète <p>4.6.1 Construire une action collective</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Identifier le problème, faire un état des lieux <input type="checkbox"/> Analyser le problème en partenariat (rapport écrit) <input type="checkbox"/> Identifier les enjeux liés à la situation <input type="checkbox"/> Définir une stratégie <input type="checkbox"/> Organiser et animer des groupes dans la construction d'un projet commun <input type="checkbox"/> Evaluer le processus déclenché 	<p>4.6 On mobilise les ressources de la personne afin de faire face aux difficultés qu'elle traverse</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On répond à l'urgence sociale exprimée par des personnes <input type="checkbox"/> On accompagne la personne jusqu'à ce qu'elle ait trouvé des repères <input type="checkbox"/> On entretient une relation de partenariat <p>4.6.1 On travaille sur les représentations au niveau d'une collectivité, et on mobilise les acteurs concernés autour d'un projet commun</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Création des conditions de mise en place de dialogues, et d'espaces d'expression de la citoyenneté <input type="checkbox"/> Liens de solidarité renforcé <input type="checkbox"/> Mobilisation effective des ressources locales <input type="checkbox"/> Mise en place de réalisations concrètes par l'accompagnement dans le développement de projets <input type="checkbox"/> On organise le travail du groupe de façon à ce qu'il "s'autonomise" progressivement dans son fonctionnement (prise de notes, animation...) <input type="checkbox"/> On "modélise" la démarche afin que celle-ci puisse être réutilisée 	<p>Capacité de s'immerger (errance, page blanche de l'agenda) Garantie de l'anonymat Intervenir sans dossier Rapidité d'intervention et disponibilité Savoir utiliser les ressources de la personne ou du groupe, de l'entourage, de la région Savoir choisir rapidement une stratégie d'action Sens de la synthèse (rapport de synthèse) retransmettre avec justesse et échanger des avis, propositions, impressions, représentations Savoir impliquer les personnes dans la démarche, mettre au point un canevas d'entretien afin de consulter chacun sur ses perspectives et sur les solutions préconisées Avoir le sens de l'identification des rôles de chacun (leaders), redonner à l'autre, en fonction de ses ressources, son rôle d'acteur dans la cité Définir la philosophie de l'action et l'actualiser en fonction de l'évolution du contexte Identifier les leaders, favoriser l'expression d tous, repérer les compétences, pratiquer l'humour, savoir décider et être directif pour le respect du cadre</p>	<p>, diagnostic de proximité, observation du contexte, position de la personne vis-à-vis d'un processus de changement (méthodes d'analyse du changement) psychologie de l'adolescence et des phénomènes de bandes, de mode. Psychologie de la personne suicidaire Connaissance du contexte politique et culturel, écriture synthétique où les propos de l'autre sont le centre du document, technique d'animation de groupe connaissances empiriques sur la « zone », connaissance des procédures administratives, financières, sanitaire, connaissance médicale sur les épidémies, virus, technique d'injection propre,</p>

FONCTION 4 : CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE DES INTERVENTIONS SOCIO-EDUCATIVES DIFFERENCIEES:

: :

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>En fonction d'une problématique de terrain, d'une "commande sociale" liée à une problématique qui émerge</i></p>	<p>4.6.3 Réaliser des actions d'animation de quartier</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Analyser et construire en partenariat un projet collectif <input type="checkbox"/> Tenir compte des représentations, des volontés politiques, du contexte de chaque territoire en cherchant à concilier le temps de nécessaire maturation d'un projet et l'urgence qu'il peut y avoir à intervenir (réduction des risques) <input type="checkbox"/> Prendre le temps de "laisser mûrir" <input type="checkbox"/> Aider au montage du projet, appuyer l'organisation d'un projet, participer à la recherche des ressources <input type="checkbox"/> Etre présent accessible et disponible, occuper le terrain <input type="checkbox"/> Faire de l'accompagnement social et éducatif : <ul style="list-style-type: none"> o Aller vers... o Evaluer ses limites d'action et d'intervention, sa légitimité à agir o Identifier ce que l'on peut offrir o Aider les personnes à résoudre les problèmes "du quotidien" 	<p>4.6.3 On vise autour d'une dynamique de projet à redonner des compétences, à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> renforcer le sentiment d'appartenance collectif <input type="checkbox"/> Valoriser les comportements d'entraide <input type="checkbox"/> Favoriser l'expression de groupe <input type="checkbox"/> Responsabiliser <input type="checkbox"/> Renforcer une logique de partenariat <p>Marquer sa présence et sa disponibilité On est en mesure d'offrir, des parcours d'accompagnement personnalisés, des prestations "socio-éducatives", de repérer les compétences et les lacunes et de proposer de travailler sur des objectifs</p>	<p>Aider à la mise en projet Travailler plus large, plus collectif Se présenter, être intrusif mais non jugeant, distinguer les signes et les codes donnés par l'environnement, évaluer la situation sociale, sanitaire, économique, administrative, familiale. Etre présent sans juger Etre progressif dans l'action</p>	<p>En fonction de la complexité du système, nécessité d'avoir différents niveaux de connaissance : a</p> <ul style="list-style-type: none"> a) des réseaux (médical, social, éducatifs, économique, culturels, administratifs...) b) formations en fonction des problématiques de terrain ou d'outils à créer (participation à des colloques, recherches-actions) c) recours à des supervision pour conceptualiser la démarche d) techniques d'animation, conduite d'entretien, observation participante e) expérience professionnelle dans le domaine dépendances f) savoirs relatifs à la méthodologie de projets

FONCTION 5 : ANTICIPER ET FAIRE FACE AUX SITUATIONS DE CRISE, METTRE EN PLACE DES MEDIATIONS

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>Dans un esprit consistant à ne pas chercher à contrôler ou étouffer l'émergence d'une crise, qui peut permettre de dépasser une situation de tension (sachant que la crise est aussi un moyen de faire évoluer)</i> A partir d'une bonne connaissance du mode de fonctionnement des personnes, et d'une observation attentive des dérives "récurrentes"</p> <p><i>Dans le cadre de relations de groupe, de phénomènes répétitifs d'agressions verbales, de harcèlements ou physiques (signes avant-coureurs de types menaces de passage à l'acte)</i></p> <p><i>Tout en faisant la différence entre acte agressif et stratégie d'agression</i></p>	<p>5.1 Anticiper et prévenir les risques de tensions et de dérives</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Observer les modes relationnels des personnes, le rôle qu'elles jouent au sein de leur groupe, l'évolution de leur comportement <input type="checkbox"/> Vérifier que les personnes connaissent et comprennent les "zones de tolérance" par rapport aux normes en vigueur <input type="checkbox"/> Verbaliser ce que l'on ressent, ce que l'on observe et décrire ce qui risque de se passer si la personne persiste dans "une dérive comportementale" <input type="checkbox"/> Poser des repères, des "rituels", aménager des espaces de "médiation", et des rituels de "désamorçage", offrant une voie de sortie possible <input type="checkbox"/> Accepter que la violence s'exprime dans des lieux ou des moments prévus <input type="checkbox"/> Repréciser les limites de ce qui est possible et de ce qui ne l'est pas <input type="checkbox"/> Laisser le temps d'un rééquilibrage 	<p>5.1 On cherche à désamorcer les risques de conflits, on évite de laisser "monter une crise", on cherche à faire baisser la tension</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On essaye de faire en sorte que la personne puisse se voir, qu'elle prenne conscience de sa manière d'agir en situation de dérive <p><i>On verbalise et reformule les représentations mentale d'une situation en faisant apparaître</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Un état de malaise et de mal-être</i> <input type="checkbox"/> <i>Une détresse</i> <input type="checkbox"/> <i>Un appel à l'aide</i> <input type="checkbox"/> <i>Des dérives de comportement par rapport à un cadre que l'on avait fixé auparavant</i> <p><i>On rend "visible", on va pouvoir travailler avec la dimension conflictuelle que s'exprime</i></p>	<p>Capacité à « entrer en médiation », à savoir où l'on en est par rapport à sa propre violence, par rapport à ses propres limites Maintenir le lien Ne pas chercher l'évitement Ecouter vraiment Vérifier que l'on a vraiment compris Etre attentif, disponible pour comprendre l'état d'esprit d'une personne agressive ou violente Verbaliser les ressentis Savoir aménager des lieux d'expression de quelque chose qui est là (éviter de refouler) Accepter les points de vue tels qu'ils s'expriment Entrer dans une capacité à se mettre à la place de...</p> <p>Dissocier les émotions, les faits que l'on observe, les opinions Capacité à évaluer une situation, des risques et l'occurrence d'une montée de la violence</p>	<p>Connaissance des rituels de groupe, de l'élaboration d'une norme groupale Formation des phénomènes de leadership</p> <p>Les manifestations de la violence verbale, psychique et physique Connaissance des comportements individuels</p> <p>Observation du mode de fonctionnement des groupes</p>

FONCTION 5: ANTICIPER ET FAIRE FACE AUX SITUATIONS DE CRISE, METTRE EN PLACE DES MEDIATIONS

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS « ETRECAPABLE DE »	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>En tenant compte de notre responsabilité vis à vis des personnes</i></p> <p><i>Dans les cas où les menaces sont seulement verbales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Dans les cas où le passage à l'acte est potentiel, et où l'on a dépassé le niveau de prévention d'un conflit provocation, début de confrontation)</i> <input type="checkbox"/> <i>Dans le cas 'un passage à l'acte auto ou hétéro-agressif, soit entre les personnes soit avec les éducateurs</i> <p><i>A partir d'un règlement intérieur, de normes, voire de la loi</i></p> <p><i>A partir de logiques et de stratégies institutionnelles face à la montée de la violence</i></p>	<p>5.2 Faire face aux situations conflictuelles et violentes</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Expliciter les éventuels malentendus, incompréhensions, procès d'intention... <input type="checkbox"/> Préserver la dignité et l'intégrité des personnes des personnes <input type="checkbox"/> Laisser se libérer l'énergie tout en cherchant à en définir les limites <input type="checkbox"/> Rechercher avec les personnes des solutions <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Intervenir verbalement et/ou physiquement (par exemple pour séparer deux personnes) <input type="checkbox"/> Mettre en sécurité les personnes concernées <input type="checkbox"/> Faire comprendre à la personne qu'elle a besoin d'être isolée <input type="checkbox"/> Faire intervenir une tierce personne, appeler les ressources <input type="checkbox"/> Prendre ou faire prendre les sanctions qui s'imposent à l'égard des responsables <input type="checkbox"/> Réguler (retrouver un équilibre avec le groupe ou la personne, réinstaurer un climat d'apaisement et de confiance) 	<p>5.2 Le conflit est pris en compte, son degré de gravité est identifié, et toutes les mesures visant à protéger le groupe et soi-même sont prises dans les meilleurs délais</p> <p>On facilite par tous les moyens la verbalisation de l'insatisfaction en espérant qu'elle permettra d'éviter le passage à l'action violente</p> <p>On met à plat, on décrypte la situation</p> <p>On reformule les raisons de l'opposition, du conflit pour prouver la prise en compte réelle de la situation et de la réaction de la ou des personnes</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On cherche à protéger les protagonistes de coups et/ou d'atteintes psychiques <input type="checkbox"/> On cherche à faire descendre la tension <input type="checkbox"/> On recrée un climat de confiance <input type="checkbox"/> Des mesures d'urgence visant à limiter le niveau de violence et d'agressivité sont prises 	<p>Faire parler, laisser la personne se décharger de ses émotions</p> <p>Ecoute active, prouver que l'on a compris le motif de la colère, de l'insatisfaction</p> <p>Etre contenant</p> <p>Etre cadrant, dépassionner</p> <p>Laisser s'exprimer (laisser « ventiler » Laisser parler de « comment la personne voit les choses »</p> <p>Ne pas contredire, ne pas approuver</p> <p>Ne pas parler à la place des autres</p> <p>Rester calme</p> <p>Aider à suggérer des solutions</p> <p>Faire en sorte que chaque personne ait le sentiment que son point de vue a été pris en compte</p> <p>Connaître ses limites</p> <p>Etre ferme</p> <p>Savoir que la parole est sa seule "arme"</p> <p>Négocier</p> <p>Rester maître de soi</p> <p>Savoir que l'on représente quelque chose ou quelqu'un, qu'on a un rôle à jouer</p> <p>Se faire reconnaître pour construire des liens</p>	<p>Connaissance des mécanismes producteurs de la violence</p> <p>Gestion de conflits, techniques de médiation</p> <p>Gestion du stress</p> <p>Techniques de protection</p> <p>Modèles d'autorité</p> <p>Outils spécifiques liés aux populations accueillies</p>

FONCTION 5 : ANTICIPER ET FAIRE FACE AUX SITUATIONS DE CRISE, METTRE EN PLACE DES MEDIATIONS

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>Dans le cadre</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>d'une intervision ou supervision</i> <input type="checkbox"/> <i>D'un travail en équipe</i> <input type="checkbox"/> <i>D'une expression des émotions, d'échanges autour des ressentis lors de ces situations</i> 	<p>5.3 Sortir et dépasser la crise</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Définir d'un commun accord un projet d'entente mutuellement acceptable <input type="checkbox"/> Tirer les enseignements collectivement de ce qui s'est passé <input type="checkbox"/> Procéder aux nécessaires remises en cause <input type="checkbox"/> Mettre en place une stratégie éducative <input type="checkbox"/> Construire et /ou enrichir les outils d'observation et d'intervention individuels et collectifs <input type="checkbox"/> Vérifier que ce qui est mis en place est efficace <input type="checkbox"/> Favoriser l'établissement de procédures d'action face à la violence et aux conflits, en fonction de la spécificité des problématiques des personnes accueillies <input type="checkbox"/> Ouvrir de nouvelles pistes pour passer le relais 	<p>5.3 On s'appuie sur une situation de crise vécue pour rééquilibrer et réactualiser ses modes d'interventions, ses pratiques</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La situation de conflit est utilisée pour progresser collectivement, travailler sur le changement, l'organisation, le mode de fonctionnement de l'institution <input type="checkbox"/> On consolide la relation avec la personne ou avec le groupe 	<p>Esprit critique</p> <p>Maîtrise des réactions émotionnelles</p> <p>Capacité à s'appuyer sur l'affect pour travailler</p> <p>Savoir donner du sens à ce qui s'est passé</p> <p>Tolérance</p> <p>Honnêteté</p> <p>Savoir intégrer des postures et des points de vue différents</p> <p>Savoir être innovant dans un souci permanent d'esprit d'équipe</p> <p>Savoir exprimer sa vulnérabilité</p>	<p>Analyse de situation</p> <p>Négociation</p> <p>Analyse institutionnelle</p> <p>Méthodes et outils de médiation</p> <p>Psychologie des comportements agressifs</p> <p>Psychologie sociale</p>

FONCTION 6 : INTERVENIR DANS LE RESPECT DE LA DEONTOLOGIE ET DE L'ETHIQUE DU METIER

<p>CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES</p>	<p>SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"</p>	<p>OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS</p>	<p>SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS</p>	<p>SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE</p>
<p><i>Sachant que des valeurs de référence sont généralement partagées par la profession Sachant que chaque institution peut être amenée à donner sa propre «lecture» de ces valeurs</i></p> <p><i>Dans un camp de responsabilité donné</i></p> <p><i>Sachant que la loi et l'institution fixent le cadre</i></p>	<p>6.1 Avoir la capacité d'interroger son institution sur les « valeurs porteuses » qui vont servir de cadre de référence à l'exercice du métier</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> S'interroger sur le sens de son travail, de ses actes, sur les valeurs de l'institution avec laquelle on travaille, sur la cohérence entre les valeurs affichées et la réalité <input type="checkbox"/> Travailler au plus près des intérêts de l'ensemble des partenaires (la personne, la société, l'institution...), tout en plaçant la personne et son projet au centre de nos interventions <input type="checkbox"/> Agir professionnellement en pleine transparence, de manière à montrer qu'il y a cohérence avec ces valeurs <input type="checkbox"/> Trouver des équilibres entre les intérêts de la personne et les obligations de résultats auxquels on peut être soumis <p>6.2 Mettre en place des garde-fous, fixer des limites à son action professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Travailler en concertation large avec les personnes, avec les partenaires et ne pas imposer ses réponses <input type="checkbox"/> Travailler dans le respect du droit et des limites institutionnelles <p>6.3 Respecter le secret de fonction et éventuellement le secret professionnel (milieux médicalisés)</p> <p>6.4 Manifester des attitudes préventives</p>	<p>6.1 Les valeurs permettant de définir des principes d'action sont clairement identifiées et en cohérence :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> avec celles de la profession <input type="checkbox"/> et avec ses propres valeurs, <input type="checkbox"/> une «prise de conscience éthique » s'opère <p>6.2 On limite les risques d'abus de pouvoir</p> <p>6.3 Les droits de la personne sont respectés (confidentialité, secret administratif)</p> <p>6.4 On s'engage en interpellant l'environnement</p>	<p>Capacité à s'interroger sur son identité professionnelle à se demander au nom de quoi on exerce cette profession Quelles sont mes valeurs ? Celles de l'institution Comment vivre professionnellement "à la croisée des chemins" entre ces valeurs et "la Loi" ? Avoir une certaine vision humaniste de la société Aller vers Privilégier la capacité à « entrer en relation »</p> <p>Avoir le souci constant du faire avec dans les interrogations sur l'évolution de son travail</p> <p>Echanger Savoir passer le relais Introduire un tiers</p> <p>Savoir être discret</p> <p>Altruisme Sens de la solidarité Esprit militant</p>	<p>Cahier des charges Concept institutionnel Ethique de base et philosophie Droit et libertés individuelles Droits fondamentaux de la personne Identité et positionnement professionnel Séminaires de pratique Etudes de cas</p> <p>Droits des libertés publiques</p> <p>Sociologie Sciences politiques</p>

FONCTION 6 : INTERVENIR DANS LE RESPECT DE LA DEONTOLOGIE ET DE L'ETHIQUE DU METIER

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>A partir du Code pénal, du Code civil</i></p> <p><i>Dans le respect des droits de l'homme, quel que soit son statut (personne handicapée, enfant,...)</i></p>	<p>6.5 Respecter le cadre légal</p> <p>6.6 Entretenir un esprit militant au plan professionnel</p> <p>6.7 Garantir en permanence le droit à l'autonomie à la sécurité, au respect de la vie privée, à la liberté de conscience et d'expression des personnes, de réunion, en la considérant comme un citoyen à part entière, ayant des droits et des devoirs Respecter les besoins affectifs des personnes et de leur entourage</p> <p>6.8 Garantir les conditions de l'intégration sociale</p>	<p>6.5 Le travail de l'Éducateur est effectué dans un cadre pré-défini par la loi</p> <p>6.6 Faire bouger, faire remonter les besoins non satisfaits,</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> faire changer les représentations des formes d'exclusion autour desquelles on travaille <input type="checkbox"/> Faire reconnaître les différences <p>6.7 L'éducateur recherche de manière systématique à développer la responsabilisation et le bien être de la personne et s'interdit de décider à sa place lorsque la personne est en état de le faire</p> <p>6.8 On permet effectivement à la personne de s'intégrer</p>	<p>On recherche des équilibres entre la loi, la norme, les valeurs de l'institution, ses principales valeurs, et les positions de la personne</p> <p>Prendre des positions « militantes » par rapport à des problématiques liées à la reconnaissance de droits</p> <p>Partir de l'autre pour travailler Intérêt pour l'évolution, l'adaptation permanente Intérêt pour la complexité, la richesse de l'être humain, quelle que soit sa problématique Rendre la personne « citoyenne »</p> <p>Poser un regard inclusif, quelle que soit la situation, la personne, la considérer comme toujours capable d'apprentissage Tenir compte du contexte, rendre le cadre apprenant</p>	<p>Responsabilités juridiques de l'Éducateur, et de son employeur</p> <p>Connaissance des milieux associatifs</p> <p>Les bases de l'action politique</p> <p>Connaissance des mécanismes d'intégration et d'exclusion</p>

FONCTION 7 : COMMUNIQUER A L'INTERNE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/CONSTRAINTES/ CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>En relation avec sa structure</i></p>	<p>7.1 Développer, avec son institution, ses collègues et ses partenaires une communication active 7 1.1 Entretenir des communications régulières avec l'institution s</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> informer de manière régulière sur le suivi de l'activité <input type="checkbox"/> Elaborer ses rapports d'activité <input type="checkbox"/> Présenter son action, défendre son bilan <input type="checkbox"/> Pointer les zones critiques, notamment les décalages par rapport aux missions de l'institution, les problèmes rencontrés <input type="checkbox"/> Présenter, justifier et défendre ses options , en recherchant l'adhésion <input type="checkbox"/> Proposer des projets nouveaux et les faire valider <input type="checkbox"/> Choisir les supports de communication en cohérence avec les messages et les destinataires 	<p>7.1 Les échanges réguliers que l'on entretient et développe permettent d'obtenir soutien, appui et validation de son action 7.1.1 Les collègues et partenaires sont informés de manière régulière du suivi des activités, de la réalisation des objectifs, des projets en cours, des problèmes rencontrés et peuvent décider collectivement en connaissance de cause</p>	<p>Introduire du mouvement, du neuf Etre résistant, déterminé, convaincu et convaincant Savoir mettre l'institution devant ses responsabilités Ne pas douter de soi Accepter d'être désavoué et en tirer les leçons Résister aux pressions, aux jeux d'influence Assumer le risque d'un conflit en cas de désaccord profond mettant en cause ses propres valeurs, celles de la profession, son éthique professionnelle Etre cohérent</p>	<p>Techniques de présentation orale et écrite de documents ('rapport-compte-rendu, bilan d'activité)</p> <p>Connaissance des milieux socio-éducatifs Conduite de réunion Ethique professionnelle</p> <p>Gestion de conflit Résolution de problèmes Connaissance des réseaux associatifs, Connaissance du droit des associations Analyse institutionnelle Mode de fonctionnement des institutions</p>

FONCTION 7 : COMMUNIQUER A L'INTERNE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/CONTRAINTES / CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>En fonction du rôle de chacun, de son statut, de sa position dans l'institution, de ses responsabilités et de ses affinités</i></p> <p><i>Dans le cadre de réunions, colloques, ... et de la pratique quotidienne (moments d'échanges informels)</i></p> <p><i>Sachant que la coopération avec les bénévoles est à la fois utile et peut être nécessaire dans la vie professionnelle</i></p>	<p>7.2 Communiquer au sein de l'équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Entretenir une dynamique d'échanges et de dialogue constructif, mettre en commun tout en respectant le champ de compétence de chacun <input type="checkbox"/> S'informer sur les projets de ses collègues, de l'institution, des partenaires <input type="checkbox"/> Informer ses collègues de manière claire sur ses actions dans l'institution, ses projets, ses questions, ses constats, en sélectionnant les informations pertinentes à exposer collectivement <input type="checkbox"/> Se documenter par rapport aux problématiques de travail que l'on va traiter <input type="checkbox"/> Veiller à ce que chacun s'exprime <input type="checkbox"/> Rédiger, rendre compte par écrit de ses activités <input type="checkbox"/> Clarifier les enjeux liés aux échanges d'information <input type="checkbox"/> Susciter le débat, l'échange de points de vue <p>7.3 Communiquer avec les bénévoles prenant en charge certaines activités</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Repérer leurs motivations <input type="checkbox"/> Leur transmettre toutes les informations utiles pour qu'ils réalisent leurs activités en conformité avec les missions et les valeurs de l'institution <input type="checkbox"/> Echanger sur leur rôles et leur niveau d'implication et définir des objectifs communs <input type="checkbox"/> Suivre ou superviser leurs activités, les résultats <input type="checkbox"/> Appuyer leurs actions et multiplier les occasions d'échange et de dialogue <input type="checkbox"/> Collecter leurs idées, pistes d'amélioration, idées de projet et exploiter avec eux ces orientations 	<p>7.2 L'information pertinente circule entre les collègues, les données nécessaires pour assurer leurs rôles et missions sont transmises et échangées en temps opportun et les décisions peuvent être prises de manière transparente</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On simplifie les circuits de communication <input type="checkbox"/> Chaque acteur dispose d'informations pertinentes pour situer son rôle et agir (cohérence d'action) <input type="checkbox"/> Des valeurs communes se créent par l'échange <input type="checkbox"/> Les décisions peuvent être prises de manière transparente <input type="checkbox"/> Le dialogue et les clarifications limitent le risque de fausses interprétations, voire de mauvaises compréhension, donc les risques de tension sont limités <p>7.3 Les objectifs définis en communs sont atteints, les rôles et missions sont clairement définis, les limites d'action précisées</p>	<p>Savoir construire des représentations communes de ses missions</p> <p>Dépasser les cloisonnements sectoriels</p> <p>Savoir comprendre les motivations, les positions des autres</p> <p>Se placer du point de vue de l'autre</p> <p>Clarté</p> <p>Sens du travail coopératif</p> <p>Sens du travail en équipe</p> <p>Créer un langage et une culture de travail commune</p> <p>Donner du sens à son action au sein de l'équipe</p> <p>Se faire reconnaître dans son identité, sa personnalité</p> <p>Ne pas faire de rétention d'information pour valoriser son rôle</p> <p>Compréhension des motivations des bénévoles, des modes de fonctionnement, de leurs valeurs, de leur représentation de leur rôle</p> <p>Affirmation de soi, et des valeurs de l'institution</p> <p>Ténacité pour élaborer avec eux, progressivement un langage commun</p> <p>Sens de la délimitations des rôles, zones et niveaux d'activités et de responsabilité</p>	<p>Travail en équipe, axe communication</p> <p>Les outils du management d'équipe</p> <p>Le bénévolat, ses motivations, ses limites</p> <p>Techniques de communication (notion de représentation partagée)</p>

FONCTION 7 : COMMUNIQUER A L'INTERNE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/CONSTRAINTES/ CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>Dans le cadre d'un mode de fonctionnement établi, propre à chaque institution (procédures de travail entre les différents services (Accueil, gestion, secrétariat...))</i></p>	<p>7.4 Communiquer avec les services supports de l'activité :les services administratifs et de gestion, les services techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Faire circuler l'information sur l'activité <input type="checkbox"/> Transmettre les documents de suivi en temps et en heure <input type="checkbox"/> Informer sur les changements liés à l'activité <input type="checkbox"/> Aller chercher les informations utiles pour effectuer sa mission auprès de ces services 	<p>7.4 Les services support sont complètement intégrés à l'activité, ils disposent des informations utiles dans les délais prévus pour fournir les éléments qu'on leur demande de produire</p>	<p>Sens du décloisonnement Volonté d'associer, de faire partager décentrage par rapport à sa fonction, pour entrer dans la logique de fonctionnement des autres services Souci de cohésion des équipes Fluidité Faire adhérer l'administratif et les autres services aux objectifs du travail social,, faire en sorte qu'ils deviennent ressources Volonté de mise en phase du collectif de travail Sens de la compétence collective Langage commun</p>	<p>...) Management d'un réseau de compétences Connaissance du rôle, de l'importance et du mode de fonctionnement des différents services Connaissance des procédures financières et administratives liées à un suivi</p>

FONCTION 8 : COMMUNIQUER A L'EXTERNE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/CONTRAINTES / CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>A des degrés divers selon le contexte de travail et les liens que l'institution entretient avec son environnement externe</i></p> <p><i>En tenant compte de la manière dont l'environnement nous positionne et de la manière dont il reçoit les messages de l'institution</i></p>	<p>8.1 Elaborer avec les membres de l'institution et avec son équipe une stratégie, et plan de communication</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Faire des propositions sur des actions de communication : <ul style="list-style-type: none"> -Choix des objectifs de communication, des messages, des supports, élaboration et justification d'un budget, choix de prestataires associés.... 	<p>8 1 Les actions de communication envisagées sont adaptées aux missions, aux valeurs et aux activités de l'institution</p>	<p>Etre sensible aux messages, à l'image que l'on souhaite donner de son institution, de ses activités</p> <p>Calibrer son message en fonction du destinataire</p> <p>Défendre ses valeurs et celles de l'institution</p> <p>Rechercher de la crédibilité, de la pertinence</p> <p>Evaluer la portée et l'impact des messages</p> <p>Faire partager ses idées</p> <p>Etre porteur des projets</p> <p>Jouer un rôle d'ambassadeur</p> <p>Sens de l'organisation, du timing</p> <p>Etre négociateur avec les médias notamment</p> <p>Maintenir de bonnes relations avec son environnement</p>	<p>Méthodologie de conduite de projet de communication</p> <p>Les principes de la communication externe</p> <p>Culture Institutionnelle</p> <p>Les outils de communication externe</p> <p>;, Connaissance des nouvelles techniques de communication et d'information</p> <p>Gestion de fichier</p> <p>Le coût des différents supports</p> <p>Construction et présentation d'un budget</p> <p>Négociation commerciale</p>

FONCTION 8 : COMMUNIQUER A L'EXTERNE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/CONTRAINTES/CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>Dans le sens de l'ouverture sur l'extérieur</i></p> <p>Compte-tenu des missions, valeurs et activités de l'institution,</p> <p>Sachant que le public accueilli peut être composé de personnes résidentes ou non résidentes</p> <p>Selon le contexte dans lequel travail l'éducateur par rapport à l'accueil des publics (existence ou non de résidents)</p>	<p>8.2. Communiquer en direction des personnes présentes dans l'institution</p> <p>8.2.1 Accueillir les personnes</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Faciliter l'accès par une signalétique efficace <input type="checkbox"/> Donner à voir ce que l'on peut imaginer, réaliser dans l'institution <input type="checkbox"/> Etudier en amont, et en fonction des demandes les besoins en information des usagers <input type="checkbox"/> Ecouter, reformuler, décoder la demande <input type="checkbox"/> Renseigner, documenter, répondre aux questions <input type="checkbox"/> Situer son rôle et ses fonctions ainsi que celui des collègues <input type="checkbox"/> Faire connaître les valeurs et missions qui orientent le fonctionnement de l'institution <input type="checkbox"/> Répondre au besoin immédiat si possible <p>8.2..2 Diffuser l'information sur les activités et projet en direction des résidents au sein de l'institution</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Renseigner efficacement par téléphone, E-mail... <input type="checkbox"/> Trier l'information , <input type="checkbox"/> Traiter l'information pour faciliter sa diffusion organiser sa diffusion, rendre accessible les messages <input type="checkbox"/> Adapter les messages et les supports aux publics <input type="checkbox"/> Mettre en forme les supports de communication <input type="checkbox"/> Sélectionner un support (papier, audio, vidéo.. <input type="checkbox"/> Construire des relais actifs de communication au sein des équipes de travail 	<p>8.2 L'information sur l'institution, ses activités, son mode de fonctionnement ses missions, ses valeurs est transmise de manière claire</p> <p>8.2.1 Les personnes qui accèdent aux espaces d'accueil et de vie sont parfaitement informées, orientées, conseillées, elles se construisent une première image positive de l'institution ainsi que de premiers repères</p> <p>8.2.2 Les informations utiles aux personnes résidentes dans l'institution circulent régulièrement Les résidents sont tenus informés de l'activité, des projets et peuvent s'associer à la vie de l'institution</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Les messages clés à propos du fonctionnement, mais plus largement des valeurs et missions sont diffusés <input type="checkbox"/> On peut vérifier que l'information est bien passée 	<p>Sens du contact, (sourire, ton accueillant, attitude d'ouverture) Prendre le temps d'écouter, savoir se rendre disponible</p> <p>Esthétique et signalétique de la communication</p> <p>Sens de l'esthétique des lieux d'accueil</p> <p>Sens du ciblage Sens de l'actualisation de l'information</p> <p>Sens des responsabilités</p> <p>Se situer et situer son rôle dans les réseaux de communication (savoir au nom de qui et de quoi on communique)</p> <p>Disponibilité</p>	<p>Techniques d'écoute, de questionnement</p> <p>Techniques d'accueil des publics</p> <p>Techniques de communication orientées utilisateurs, usagers... Messagerie Gestion des supports d'information visuels, audio-visuels, et informatiques (notes, rapports, dépliants, journal internes, ...photos)</p> <p>Stratégie de communication interne</p>

FONCTION 8 : COMMUNIQUER A L'EXTERNE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE RESSOURCES/CONSTRAINTES CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>Dans le sens de l'ouverture sur l'extérieur</i></p> <p><i>Dans le cadre d'une stratégie de communication , d'ouverture et de positionnement de l'institution par rapport à la cité et au débat public, si la demande s'exprime</i></p> <p><i>Lors de réunions publiques de quartier, dans les lieux d'expression (AG d'association... lieux de rencontre...)</i></p> <p><i>Sachant que les usagers, les habitants du quartier peuvent se renouveler à un rythme plus ou moins rapide</i></p>	<p>8.5 Ouvrir des espaces communs de dialogue , d'échanges</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Rassembler et mettre en forme les informations en les adaptant aux publics destinataires <input type="checkbox"/> Choisir les moyens d'informations les plus adaptés <input type="checkbox"/> Evaluer la réceptivité des publics à l'information transmise 	<p>8.5 On encourage ainsi une participation et une implication citoyenne à l'élaboration des activités et plus largement à une ouverture et une insertion des lieux d'animation dans la cité</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ces échanges permettent de développer des espaces publics d'expression autour de l'animation, de développer une "citoyenneté de quartier, de créer et entretenir des liens sociaux entre les personnes d'un quartier, d'une ville,... d'un lieu de vie. <input type="checkbox"/> On recherche l'appropriation des espaces sociaux et culturels par les usagers <input type="checkbox"/> On réduit le risque d'isolement et l'on facilite l'inter-connaissance 	<p>Esprit d'ouverture Prise d'initiative et de risque S'imposer , se faire reconnaître comme régulateur de communication Capacité à mettre en lien Sens de la synthèse Favoriser , catalyser l'expression créatrice Tolérance, respect de la libre expression Maîtrise de soi</p>	<p>Connaissance des problèmes, vécus par les habitants de la cité, de leurs intérêts, d leurs questionnement Animation de débats publics Organisation de conférences Expression en grand groupe (travail sur la voix, la clarté, la fluidité verbale les attitudes, la gestion des tensions...) Connaissance de son environnement local. Maîtrise des supports de présentation (diaporama, présentation de documents...)</p> <p>Rédaction de synthèses efficaces</p> <p>Argumentation et mise en forme de ses idées</p> <p>Problématique de la démocratisation dans l'accès aux équipements culturels et à la culture, sous toutes ses formes</p>

FONCTION 8 : COMMUNIQUER A L'EXTERNE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES /CONTRAINTES/ CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>Dans le sens d'une ouverture vers l'extérieur</i></p> <p><i>Compte-tenu des missions, valeurs et activités de l'institution</i></p> <p><i>Compte tenu des choix de développement d'activités affirmés</i></p> <p><i>Compte tenu d'une politique de communication</i></p>	<p>8.6 Communiquer en direction des usagers potentiels, et de son environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Choisir les moyens d'informations les plus adaptés <input type="checkbox"/> Evaluer la réceptivité des publics à l'information transmise <input type="checkbox"/> Rencontrer les publics sur leurs lieux de vie pour faire état de l'activité <input type="checkbox"/> Informer les relais professionnels liés à l'intervention et au travail social des possibilités d'action <input type="checkbox"/> Mener des campagnes d'information dans les médias 	<p>8.6. L'institution, ses activités, son rôle, ses missions sont connues des publics et par l'environnement de proximité</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Des informations régulières sont diffusées en direction du public <input type="checkbox"/> Des campagnes d'informations plus ciblées sont mises en œuvre en fonction des animations à caractère exceptionnel <p>2.</p>	<p>Sens du message fort sur la déclinaison de son identité Clarté Savoir se présenter et présenter les personnes associées Savoir cibler Sens de la valorisation Clarifier, expliquer ses missions, défendre ses valeurs, Révéler les actions et les personnes Faire comprendre son action Etre à l'écoute</p>	<p>Stratégie de communication externe Outils de la communication externe (mailing, communication visuelle, audio, TIC)</p> <p>Connaissance des relais institutionnels, et des supports de communication locaux, formels et informels, institutionnels et non institutionnels</p>

FONCTION 8 : COMMUNIQUER A L'EXTERNE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/CONTRAINTES/ CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>Lors de réunions publiques de quartier, dans les lieux d'expression (AG d'association... lieux de rencontre...)</i></p> <p><i>Sachant que les usagers, les habitants du quartier peuvent se renouveler à un rythme plus ou moins rapide</i></p>	<p>8.7 Communiquer sur ses actions, ses missions et ses valeurs en animant des séances d'échange avec les usagers, en vue de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Informer sur la vie associative, les actions, les projets <input type="checkbox"/> Faire s'exprimer, en s'appuyant sur la créativité collective <input type="checkbox"/> Consulter <input type="checkbox"/> Tisser des liens entre les personnes <input type="checkbox"/> Faire évaluer <input type="checkbox"/> Valoriser les actions entreprises <input type="checkbox"/> Identifier des problématiques d'action 	<p>8.7 On entre en relation directe avec les usagers fréquentant ou susceptibles de fréquenter les espaces d'animation, et à cette occasion, on obtient des "retours utiles" tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Validation des actions conduites <input type="checkbox"/> Idées de nouveaux projets <input type="checkbox"/> Besoins insatisfaits <input type="checkbox"/> Critiques sur le fonctionnement permettant de s'améliorer <input type="checkbox"/> On encourage ainsi une participation citoyenne à l'élaboration des activités et plus largement à l'élaboration des politiques publiques en matière d'animation socio-éducative <p>Ces échanges permettent également de développer des espaces publics d'expression autour de l'animation, de légitimer notre action, de développer une "citoyenneté de quartier"</p> <p>On recherche l'appropriation des espaces sociaux et culturels par les usagers</p>	<p>Parler vrai Etre orateur (introduire un peu d'originalité pour personnaliser et captiver) Responsabiliser Faciliter la prise de parole Reconnaître ce qui a été accompli Ressentir les besoins, les critiques, les désirs qui s'expriment collectivement S'effacer pour ne pas perturber l'expression collective Synthétiser Reformuler Jouer les convergences et valoriser les différences Respecter et valoriser les prises de position minoritaires Sens de l'a propos et de la répartition Maieuticien et dialecticien Anticiper et réfuter les objections, les critiques "a priori" Se mettre en scène à partir d'une image de soi que l'on souhaite diffuser Vaincre ses inhibitions Reconnaître les discours manipulateurs Ne pas imposer ses idées Savoir improviser Savoir conclure pour faire agir</p>	<p>Animation de débats publics</p> <p>Expression en grand groupe (travail sur la voix, la clarté, la fluidité verbale les attitudes, la gestion des tensions...)</p> <p>Connaissance de son environnement local. Maîtrise des supports de présentation (diaporama, présentation de documents...)</p> <p>Rédaction de synthèses efficaces</p> <p>Argumentation et mise en forme de ses idées</p>

FONCTION 8 : COMMUNIQUER A L'EXTERNE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/CONSTRAINTES /CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>Dans le cadre d'évènements médiatiques particuliers (Ex : type journée porte ouverte..)</i></p> <p><i>En associant les usagers</i></p>	<p>8.8 Organiser et participer à la valorisation des actions conduites et des missions de l'institution lors d'évènementiels</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Préparer ces journées de diffusion/valorisation (aspects logistiques, aspects liés à la communication, à l'organisation et la répartition des rôles, à la sécurité...) <input type="checkbox"/> Jouer un rôle de facilitateur en mettant à disposition les moyens utiles, en aidant (signalétique, création des outils supports de communication, moments conviviaux, communication avec les médias...) <input type="checkbox"/> Contrôler le bon déroulement de la manifestation et apporter son soutien actif <input type="checkbox"/> Evaluer l'impact, mesurer les retombées et garder des traces <input type="checkbox"/> Diffuser les moments privilégiés à ceux qui n'ont pu assister, continuer de valoriser par d'autres moyens 	<p>8.8 On donne de l'institution, de l'activité des usagers et de son travail une image positive</p>	<p>Savoir se présenter et présenter les personnes associées Savoir cibler Sens de la valorisation Clarifier, expliquer ses missions, défendre ses valeurs, Révéler les actions et les personnes Faire comprendre son action Etre à l'écoute Sens de l'organisation, de l'anticipation des besoins des personnes entrant dans la démarche de création et de participation à un évènementiel</p>	<p>La communication évènementielle</p> <p>Gestion de projet</p> <p>Connaissance des outils, supports, prestataires utiles pour appuyer l'organisation d'un évènementiel</p>

FONCTION 8 : COMMUNIQUER A L'EXTERNE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/CONTRAINTES /CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>En fonction des mandats reçus</i></p> <p><i>Lors de manifestations diverses (colloques, rencontres formelles et informelles...)</i></p> <p><i>Dans un cadre institutionnel donné</i></p> <p><i>Sachant que le publique a besoin de se construire une vision du travail social, de l'environnement social</i></p> <p><i>En fonction de l'actualité</i></p>	<p>8.9 Communiquer en direction des milieux institutionnels et socio-politiques et des financeurs</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Choisir les moments et les lieux les plus pertinents pour communiquer <input type="checkbox"/> Présenter , et valoriser son action, son rôle, ses projets <input type="checkbox"/> Rendre compte de son activité <input type="checkbox"/> Exposer des problématiques ressenties par les usagers 	<p>8.9 Représenter les milieux de l'animation socio-éducative et l'institution avec laquelle on travaille lors des temps forts du débat public et politique</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Favoriser l'expression publique <input type="checkbox"/> Maintenir le lien avec les milieux qui décident et orientent la politique de l'action sociale et culturelle au niveau local <input type="checkbox"/> Obtenir une "mobilisation" sur un projet, un problème à résoudre... 	<p>Identifier et cibler les acteurs</p> <p>Adapter le message à l'auditoire, sans le dénaturer</p> <p>Capacité à mesurer des enjeux et des risques</p> <p>Sensibilité politique et capacité à évaluer les rapports de force</p>	<p>Suivre l'actualité politique et institutionnelle locale et nationale, dans son champ professionnel</p> <p>Méthodes et règles de la communication publique et politique</p>

FONCTION 8 : COMMUNIQUER A L'EXTERNE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/CONSTRAINTES /CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>De manière régulière, ou lors de moments particuliers (événements de type spectacle, conférence, exposition...)</i></p> <p><i>En début de processus et en fin de processus dans le cadre d'un travail à long terme</i></p>	<p>8.10 Communiquer en direction des médias</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> . Choisir les messages et les médias les plus adaptés aux messages que l'on souhaite faire passer <input type="checkbox"/> Construire un argumentaire adapté aux contraintes de temps et d'espace, en recherchant un effet d'impact <input type="checkbox"/> Faire participer autant que possible les acteurs, les usagers dans le processus de communication, en organisant cette participation 	<p>8.10 Les messages sélectionnés ainsi que leur mise en forme optimisent l'impact des relations avec les médias</p> <p>On manifeste par la communication mise en place la volonté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> de créer un climat de confiance <input type="checkbox"/> de susciter et d'entretenir l'intérêt <input type="checkbox"/> d'être attractif 	<p>Concision clarté Spontanéité Disponibilité Tenir compte des impératifs techniques</p> <p>Anticiper et déjouer les questions pièges Aller à l'essentiel Maîtriser sa tension interne Connaître, accepter et travailler son image Avoir le sens de la confidentialité Anticiper les effets possibles d'un message sur un sujet "sensible" (exemple violence urbaine)</p>	<p>Connaissance des modes de fonctionnement des médias, des règles de présentation des messages</p> <p>Elaboration d'un dossier de presse Stratégie de communication (Les Techniques d'écritures journalistiques)</p>

FONCTION 9 : TRAVAILLER EN EQUIPE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/CONTRAINTES/ CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p>-</p> <p><i>Lors de la mise en œuvre de projets, où l'on est amené à choisir un coordinateur au sein de l'équipe</i></p>	<p>9.1 Organiser le travail au sein de l'équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Préciser son rôle au sein de l'équipe, ses niveaux de responsabilité, ses valeurs et ses missions et les faire valider <input type="checkbox"/> Faire partager sa vision du fonctionnement des valeurs et des missions <input type="checkbox"/> Fixer et/ou déterminer des objectifs collectifs et personnalisés et les enjeux associés <input type="checkbox"/> Mobiliser sur des défis, des enjeux <input type="checkbox"/> Identifier les compétences et ressources nécessaires pour atteindre les objectifs <input type="checkbox"/> Vérifier le degré de compréhension et d'adhésion aux valeurs, missions et objectifs <input type="checkbox"/> Intégrer les propositions d'amélioration, les suggestions en termes d'organisation <input type="checkbox"/> Répartir les rôles, les missions, les ressources à partir des compétences de chacun <input type="checkbox"/> Définir collectivement un planning de réalisation en fonction des charges respectives de travail de chacun et d'une évaluation réaliste du temps à consacrer avec les personnes <input type="checkbox"/> Déterminer en commun les exigences de service (normes à respecter, directives à appliquer) 	<p>9.1 L'équipe-projet travaillant ensemble a une vision commune et claire de sa mission, des mandats, et objectifs et disposent des moyens adaptés</p> <p>Les membres de l'équipe-projet adhèrent aux objectifs de l'équipe, les missions ou mandats et rôles sont compris</p> <p>Les avis de chacun sont pris en compte dans le cadre de la fixation des objectifs négociables</p> <p>Les actions à réaliser sont programmées et assorties des moyens appropriés</p>	<p>Respecter les rythmes de constitution et d'évolution des équipes de travail</p> <p>Recherche de cohésion</p> <p>Adaptabilité</p> <p>Clarté du discours</p> <p>Aller à l'essentiel</p> <p>Etre cadrant si besoin</p> <p>Faciliter les échanges, les questionnements</p> <p>Prendre en compte les doutes</p> <p>Etre attentif à la recherche permanente de l'équilibre entre les personnes et l'équipe</p> <p>Ecouter</p> <p>Faire confiance</p> <p>Faire passer des messages</p> <p>Savoir identifier des ressources</p> <p>Sensibiliser à l'organisation collective du travail</p> <p>Faire preuve d'un comportement ouvert</p> <p>Sens de la reformulation</p> <p>Hiérarchiser , séparer l'urgent de l'important</p> <p>Donner des axes, des orientations, des directions</p> <p>Se poser la question de savoir pourquoi on est là et qu'est ce que l'on va faire ensemble</p>	<p>Méthodes, outils du management d'équipe et du management participatif</p> <p>Evaluation et développement des compétences</p> <p>Techniques de conduite de réunion et de travail en équipes</p> <p>Outils d'organisation</p>

FONCTION 9 : TRAVAILLER EN EQUIPE

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER : RESSOURCES, CONTRAINTES, CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES, INDICATEURS DE , RESULTATS,	SAVOIRS-ETRE INDIVIDUELS SAVOIRS-ETRE SOCIAUX	ET SAVOIRS ASSOCIES
<p><i>DANS LE CADRE DE RELATIONS HORIZONTALES</i></p> <p><i>Lors de colloques</i> <i>Dans le cadre de son activité quotidienne</i></p> <p><i>En utilisant les outils d'organisation disponible (planning, agenda...)</i></p>	<p>9.2 Organiser son travail en relation avec celui de son équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Définir et négocier ses priorités de travail, de manière collective comme au plan individuel <input type="checkbox"/> Répartir son temps de travail en relation avec celui de ses collègues, en fonctions de priorités et de la charge de travail collective et personnelle, respecter le tournus <input type="checkbox"/> Prévoir et planifier le travail de l'équipe(répartition des rôles, des activités, des temps et des ressources) <input type="checkbox"/> Gérer son agenda en liaison avec celui de l'équipe 	<p>9..2 On recherche la plus grande efficacité collective possible</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On dispose de moyens permettant de partager efficacement les activités de chacun, de manière équilibrée <input type="checkbox"/> On laisse des traces de la répartition des activités, pour pouvoir assurer la continuité du service, et pouvoir intégrer des personnes nouvelles 	<p>Méthode Rigueur Sens du collectif Sens de la délégation Sens de l'importance de la continuité du service Expliciter clairement les règles de fonctionnement collectif</p>	<p>Outils de gestion du temps</p>

FONCTION 9 : TRAVAILLER EN EQUIPE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES /CONTRAINTES/ CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>Dans le cadre de réunions de travail fréquente, consacrées au suivi et à l'évaluation de l'activité, ou dans le cadre d'entretien</i></p>	<p>9.3 Animer et dynamiser le travail au sein de l'équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Organiser la circulation des informations au sein de l'équipe (informations montante, descendante, horizontale) <input type="checkbox"/> Vérifier en permanence l'adéquation des moyens/ressources par rapport aux buts que l'on s'est fixé <input type="checkbox"/> Créer un cadre de travail stimulant, ouvert, fait d'échanges et de communications formelles et informelles, en tenant compte des souhaits de chacun et de l'équipe <input type="checkbox"/> Vérifier le degré de compréhension et d'adhésion aux objectifs des membres de l'équipe <input type="checkbox"/> Evaluer les résultats communs atteints et le cas échéant, renégocier les objectifs et/ou les moyens <input type="checkbox"/> Fédérer autour d'un objectif commun en s'appuyant sur les complémentarités, les compétences spécifiques, les identités et en développant des relations de confiance <input type="checkbox"/> Susciter des projets novateurs <input type="checkbox"/> Faciliter et encourager la prise d'initiative et l'innovation et l'implication de chacun <input type="checkbox"/> Faire le point, suivre, accompagner les acteurs et apporter de l'aide, des ressources complémentaires, dans la mise en œuvre de leurs activités <input type="checkbox"/> Accompagner les phases "critiques" (découragement de l'équipe, conflits internes, dispersion...) <input type="checkbox"/> Appuyer, soutenir, reconnaître la qualité des actions entreprises, les compétences des personnes et leur potentiel <input type="checkbox"/> Déléguer ce qui peut l'être, compte tenu des responsabilités en cause et des compétences des personnes <input type="checkbox"/> Préparer et organiser les prises de décisions, au plan individuel et collectif 	<p>9.3 On s'appuie sur les compétences collectives et personnelles de chaque membre de l'équipe pour atteindre les objectifs fixés et réaliser le projet sur lequel on joue un rôle de coordinateur</p>	<p>Sensibilité à la mise en place d'un contrat de fonctionnement collectif, équilibré par rapport à l'objectif, les personnes, l'équipe Responsabiliser sur les objectifs Equilibrer autonomie, responsabilité et contrôle, en fonction de son propre champ de responsabilité Sens de l'écoute active Attention aux personnes Dosage de sa propre implication Impulser, stimuler les capacités créatives au plan individuel et collectif Focaliser Amener l'équipe à résoudre par elle-même ses problèmes, à se poser les bonnes questions, à "positiver" Se faire comprendre et respecter Dépasser l'affectif Sens de l'humour Savoir "digérer" et dépasser les "coups bas" Faire face à la mauvaise foi Sens de l'objectivité Sens du collectif Respect de attitudes non conformistes par rapport à une "norme groupal" Etre pédagogue au sens de facilitateur d'apprentissages collectifs Profiter des problèmes pour tracer des axes d'amélioration collectifs, des occasions de dépassement des conflits potentiels Impulser Savoir fêter les succès Savoir recadrer Faire passer des messages clairs et constructif</p>	<p>Techniques de motivation Coaching, Management par objectifs Conduite de réunion</p> <p>Techniques d'entretien Gestion du temps</p> <p>Outils du management et de la gestion des ressources humaines</p> <p>Evaluation et développement des compétences</p>

FONCTION 9 : TRAVAILLER EN EQUIPE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES / CONTRAINTES / CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>Dans le cadre d'un mode de fonctionnement auto-régulé, sous auto-contrôle de l'équipe, dans un champ de responsabilités donné</i></p>	<p>9.4 Travailler en équipe : coopérer, partager, s'impliquer</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Participer à la mise en place de règles équilibrées de fonctionnement explicites et implicites et les "ré-interroger", les adapter, les faire évoluer <input type="checkbox"/> Assurer une présence éducative continue (tournus équitablement partagé) <input type="checkbox"/> Se rendre disponible pour aider un collègue <input type="checkbox"/> Participer de manière constructive aux prises de décision collectives <input type="checkbox"/> Entretenir avec les membres de l'équipe une dynamique collective (échanges d'outils, de méthodes, définition de projets en commun...) <input type="checkbox"/> S'engager dans la résolution collective des problèmes rencontrés <input type="checkbox"/> Proposer des améliorations dans le fonctionnement de l'équipe <input type="checkbox"/> Accepter les prises de décision collective, et les appliquer <input type="checkbox"/> Jouer un rôle de référent (être ressource dans un domaine pour les autres) <input type="checkbox"/> S'adapter aux imprévus inhérents à la vie de groupe <input type="checkbox"/> Faire preuve de souplesse pour pouvoir intégrer et travailler avec d'autres équipes 	<p>9.4 L'équipe atteint ses objectifs, de manière responsable, chaque membre de l'équipe profite du collectif et le collectif de travail est porté par la singularité et l'apport de chacun de ses membres</p>	<p>Faire preuve de solidarité, dans les moments difficiles comme dans les situations stables Avoir le sens de ses responsabilités Sens de la cohésion d'équipe Jouer sur les complémentarités, s'enrichir des différences Accepter de voir son travail critiqué par l'équipe Accepter ses limites Accepter d'entrer en conflit avec ses collègues, de manière constructive S'adapter aux changements de rythme, d'organisation, d'outils de travail, de collègues... Savoir négocier de manière équilibrée Gérer ses frustrations par rapport à une décision d'équipe S'appuyer sur les compétences collectives de l'équipe pour progresser Parler le même langage Savoir demander des arbitrages, des supervisions, des ressources externes Entretenir un go^t collectif pour l'innovation dans ses pratiques professionnelles Être attentif aux risques que représente la routine</p>	<p>Techniques et outils du travail en équipes autonomes Communication en groupe Résolution de problèmes Psychologie sociale et particulièrement dans les liens entre l'équipe et l'individu Faire face aux conflits Analyse institutionnelle</p>

FONCTION 9 : TRAVAILLER EN EQUIPE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/ CONTRAINTES/ CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>En fonction de son champ de responsabilité et du mandat confié</i></p> <p><i>Dans le cadre d'un projet pédagogique qui s'élabore par un référent et qui est validé par une équipe</i></p> <p><i>En recherchant chaque fois que possible une adhésion forte des acteurs à la prise de décision</i></p>	<p>9.5 Prendre les décisions qui relèvent de son domaine de compétence</p> <p>9.5.1 En autonomie, individuellement</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Identifier et séparer les décisions qui doivent être prises seul, en concertation avec l'équipe, en concertation avec l'institution <input type="checkbox"/> Evaluer les choix possibles, et comparer les solutions par rapport aux hypothèses d'action envisagées <input type="checkbox"/> Anticiper les risques liés aux prises de décisions par des actions de communication en amont <input type="checkbox"/> Mettre en place un plan de suivi des décisions prises <input type="checkbox"/> Evaluer la portée des choix et des décisions prises <p>9.5.2 En autonomie, en équipe, avec un rôle de coordinateur à jouer</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Expliciter les choix possibles, les enjeux, les risques, <input type="checkbox"/> Faire réagir sur ces choix et sur d'éventuelles propositions nouvelles <input type="checkbox"/> Organiser la recherche des solutions possibles et réalisables <input type="checkbox"/> Faire prendre position par rapport aux choix possibles, après évaluation collective <input type="checkbox"/> Faire apparaître des convergences et/ou aménager autant que possible les solutions <input type="checkbox"/> Dégager une dominante d'action <input type="checkbox"/> Faire valider la décision collective prise <input type="checkbox"/> Organiser le suivi de cette décision 	<p>9.5 Les décisions prises sont cohérentes et pertinentes par rapport à son champ et niveau de responsabilité, elles sont prises dans l'intérêt des acteurs, dans le souci de leur adhésion aux choix effectués</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Le travail de l'équipe est conforme aux objectifs fixés <p>9.5.2 Les décisions collectives prises sont discutées et validées après concertation et négociation</p>	<p>Connaître ses limites d'action Evite la démagogie, la facilité Sens de l'anticipation Connaître ses facteurs inhibant dans la prise de décision Assumer Savoir dire non, et rester ferme sur ses objectifs Convaincre, persuader Faire des choix, accepter de renoncer à quelque chose Résister aux pressions Ne pas fuir ses responsabilités en faisant décider par d'autres</p> <p>Sens de la négociation Respect et reconnaissance des positions minoritaires Sens de la concertation Sens de l'affirmation de soi Compréhension des logiques d'acteurs Capacité à trouver des issues honorables, des zones d'accord collectif Capacité à argumenter</p>	<p>Résolution de problème Animation d'équipe Outils du management</p> <p>La logique de la décision collective</p> <p>Sociologie des groupes professionnels</p> <p>Psychociologie</p> <p>Gestion de conflit et techniques de médiation</p>

FONCTION 9 : TRAVAILLER EN EQUIPE

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER : RESSOURCES, CONTRAINTES, CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS, RESULTATS,	SAVOIRS-ETRE INDIVIDUELS ET SAVOIRS-ETRE SOCIAUX	SAVOIRS ASSOCIES
<p><i>Dans les situations de dégradation de l'ambiance de travail, ou sa pratique professionnelle peut être mise en cause</i></p>	<p>9.6 Sortir de situations de tensions ou de conflits ouverts par la négociation</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Prendre en compte <input type="checkbox"/> Evaluer la portée de la remise en cause, <input type="checkbox"/> Faire expliciter les sources d'insatisfaction <input type="checkbox"/> Reformuler pour vérifier son degré de compréhension du problème, de la mise en cause <input type="checkbox"/> Démontrer sa capacité à appréhender et à comprendre le grief, la mise en cause <input type="checkbox"/> Répondre aux griefs, et critiques de manière calme, sans passivité ni agressivité, ni manipulation <input type="checkbox"/> Reconnaître le cas échéant sa responsabilité dans le problème ou le différend en cause <input type="checkbox"/> Refuser d'accepter les remises en cause fondées sur des procès d'intention <input type="checkbox"/> S'inscrire dans une logique de solutions partagées à trouver plutôt que de problèmes, erreurs ou fautes, démontrer que l'on va traiter, réparer, répondre aux attentes légitimes <input type="checkbox"/> Le cas échéant, demander un arbitrage 	<p>9.6 On essaye de faire face aux tensions et conflits de manière constructive</p>	<p>Accepter les risques de conflits en cherchant à les transformer en occasion de progrès Respect de l'autre, dans son identité et sa différence Capacité à séparer un jugement sur un fait et un jugement sur une personne Capacité à identifier les mises en cause prétexte et les mises en cause fondées Savoir donner raison Sens de ses responsabilités Recadrer une impression négative Attitude de critiques constructive, centrée sur l'action, et non pas la personne Eviter l'agressivité Repérer les états du moi générateurs de tension Etre conscient des facteurs qui limitent la perception et la compréhension Capacité d'écoute Maîtrise de soi Capacité à se remettre en question, à changer de manière d'être et de faire sans perdre son identité Ne pas se laisser déstabiliser Détecter les signes avant-coureur d'un conflit</p>	<p>Gestion de conflit Analyse transactionnelle PNL Résolution de problèmes Mécanismes générateurs des conflits Savoir agir et réagir face à un interlocuteur passif, agressif ou manipulateur Typologie des conflits (d'intérêt, de pouvoir, d'identité, d'idéologie...) Travailler sur les représentations partagées</p>

FONCTION 9 : TRAVAILLER EN EQUIPE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/ CONTRAINTES/ CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>Dans le cadre de dysfonctionnements collectifs générateurs de tensions ou de conflits entre les membres de l'équipe</i></p>	<p>9.7 Participer à la recherche collective de solutions pour dépasser un conflits au sein de l'équipe de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ne pas fuir le conflit, sans prendre part <input type="checkbox"/> Faire en sorte que chacun s'exprime et donne son point de vue, sa vision du problème, exprime ses frustrations (discussion ouverte) <input type="checkbox"/> Comprendre les points de vue de chacun <input type="checkbox"/> Dégager une synthèse des positions exprimées et reformuler, en hiérarchisant par degré d'importance pour l'équipe(résumer, clarifier, cerner les différends) <input type="checkbox"/> Séparer les critiques portant sur l'action et celles qui portent sur les personnes <input type="checkbox"/> Faciliter l'émergence de solutions et centrer le travail de régulation sur les perspectives, sur la résolution collective des problèmes plutôt que sur les fautes ou erreurs ou comportement hors de la norme du groupe <input type="checkbox"/> Redéfinir d'un commun accord des règles de fonctionnement collectives <input type="checkbox"/> Respecter les positions minoritaires, tout en rappelant que lorsque une norme groupal émerge, il convient de la respecter pour continuer à travailler ensemble <input type="checkbox"/> Suggérer la mise en place de réunions de supervision, de résolutions de problèmes 	<p>9.7 On contribue en relation avec les membres de l'équipe à sortir des situations de tensions collectives</p>	<p>Donner du sens à l'action collective Sens de l'arbitrage, de la médiation Sens de l'équilibrage dans le partage des responsabilités Prendre du recul, le cas échéant traiter le problème à froid Faire le point, évaluer Anticipation de la montée des tensions, à partir d'une observation attentive du mode de fonctionnement de l'équipe (démotivation) S'écouter tous et se voir ensemble Etre conscient des différences de perception, et essayer de les comprendre Etre attentif Se construire des indicateurs de "coopération" Considérer l'équipe comme un acteur collectif en soi Ne pas porter de jugement, ne pas blâmer, Ne pas résoudre à la place du groupe Ne pas donner de conseils Ecouter avec respect Faciliter les occasions de communication pour éviter les incompréhension Mise en valeur de la communauté , de la cohésion, de l'intelligence sociale d'un groupe Souci permanent de l'esprit d'équipe Faciliter les occasions d'apprendre à mieux se connaître Coopérer en utilisant le conflit comme élément catalyseur d'un changement Encourager la mise en commun Apprendre tous ensemble d'une situation conflictuelle Aider le groupe à prendre du recul, à se donner une propre représentation de son action Entretenir solidarité et convivialité pour consolider le sentiment d'appartenance collectif</p>	<p>Résolution de problème Animation d'équipe Outils du management</p> <p>Techniques de médiation, de négociation Evaluation formative</p> <p>La logique de la décision collective</p> <p>Sociologie des groupes professionnels</p> <p>Psychociologie</p> <p>Gestion de conflit et techniques de médiation</p> <p>Développement de "formation-action", centrées sur les problèmes à résoudre</p>

FONCTION 9 : TRAVAILLER EN EQUIPE

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/ CONTRAINTES/ CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>En fonction du champ de responsabilité confié dans le processus d'évaluation collectif</i></p> <p><i>En fonction des projets, des demandes, des attentes</i></p>	<p>9.8 Participer à l'évaluation, et au développement des compétences de son équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Elaborer avec son équipe des outils participatifs d'évaluation des compétences, à partir de définitions de missions, fonctions...activités, référentiels <input type="checkbox"/> S'autoévaluer collectivement par rapport aux objectifs d'équipe <input type="checkbox"/> Identifier avec les membres de son équipe des besoins de formation, de mobilité... des souhaits professionnels <input type="checkbox"/> Faire le lien entre les demandes des membres de l'équipe et les besoins de la structure, et hiérarchiser les objectifs de formation <input type="checkbox"/> Recenser les ressources disponibles et mettre en œuvre le processus de développement des compétences (pistes de mobilité en interne et en externe, offre de formation disponible..) <input type="checkbox"/> Sélectionner les formations pertinentes et élaborer le plan de formation individualisé de son équipe, y compris au niveau budgétaire <input type="checkbox"/> Organiser le planning d'activité en fonction des formations (remplacement...) <input type="checkbox"/> Suivre et évaluer les formations reçues 	<p>9.8 L'équipe est en mesure formuler des demandes adaptées de développement des compétences de ses membres, des parcours de professionnalisation centrés à la fois sur les besoins de la personne, de l'équipe, et de l'institution</p>	<p>Avoir une vision de ce que l'on souhaite faire avec son équipe et où l'on souhaite aller</p> <p>Créer une volonté collective</p> <p>dépassement sans esprit de compétition</p> <p>Objectivité, rigueur, méthode</p> <p>Sens de la négociation</p> <p>Se fixer collectivement des défis, des challenges</p> <p>Etre conscient de la nécessité de vivre en "organisation apprenante", de manière collective et participative, en s'appuyant sur la ressource de l'équipe et chacun de ses membres.</p>	<p>Développement des compétences individuelles et collective</p> <p>Evaluation des compétences</p> <p>Elaboration , réalisation et développement de plans de formation individualisés et collectifs</p> <p>Gestion administrative et financière de la formation</p> <p>Evaluation des actions de formation</p> <p>Cartographie des compétences de l'équipe</p>

FONCTION 9 : TRAVAILLER EN EQUIPE

CONTEXTE DU METIER CONDITIONS DE REALISATION DES ACTIVITES	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRE CAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES RESULTATS RECHERCHES, ATTENDUS	SAVOIR FAIRE SOCIAUX ET RELATIONNELS DONT IL FAUT FAIRE PREUVE POUR ATTEINDRE LES RESULTATS	SAVOIRS A MOBILISER DANS L'ACTIVITE
<p><i>Dans le cadre des échanges quotidiens avec les collègues</i> <i>Dans le cadre de réunions de travail visant à partager les rôles, les responsabilités, l'activité</i></p> <p><i>A partir des outils d'organisation propres à l'équipe et à l'institution</i></p> <p><i>Dans un cadre de fonctionnement d'équipe, par rapport à une situation, ou de manière individuelle</i></p>	<p>9.9 Organiser son travail en relation avec celui de son équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Définir et négocier ses priorités en relation avec celle de l'équipe <input type="checkbox"/> Répartir son temps de travail en relation avec celui de ses collègues, en fonction des priorités retenues et de la charge de travail de collective et personnelle <input type="checkbox"/> Gérer son agenda en relation avec celui de l'équipe <p>9.10 Faire appel à une supervision</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reconnaître le besoin d'une intervention extérieure <input type="checkbox"/> S'appuyer sur cette intervention pour analyser ses blocages individuels et collectifs et développer ses capacités à agir 	<p>9.9 .On recherche les moyens permettant d'assurer une efficacité collective</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On limite autant que possible les pertes de temps <input type="checkbox"/> On participe dans un esprit collectif à l'organisation du service de telle sorte que l'on puisse assurer la meilleure qualité d'accueil possible aux personnes qui nous consultent <input type="checkbox"/> On dispose de règles de fonctionnement permettant de répartir les activités de manière efficace, à partir des priorités et des compétences de chacun <p>9.10 Le recours à une supervision permet de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mieux fonctionner <input type="checkbox"/> Identifier les problèmes récurrents, les blocages <input type="checkbox"/> Se donner une autre lecture, ouvrir des "fenêtres" <input type="checkbox"/> Trouver des ressources <input type="checkbox"/> Aider au changement <input type="checkbox"/> Faire émerger des solutions 	<p>Rigueur, méthode</p> <p>Capacité à fédérer autour d'objectifs communs Sens de la cohésion d'équipe Solidarité d'équipe, attitude collégiale et implicante</p> <p>Assumer notre part de responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vis à vis de l'équipe <input type="checkbox"/> Avec une personne nous consultant 	<p>Outils d'organisation (yc bureautiques) Gestion d'agendas</p> <p>Méthodes et outils du travail en équipe</p> <p>Outils bureautiques</p> <p>Gestion du temps et des priorités</p>

FONCTION 10 : EVALUER SES ACTIVITES PROFESSIONNELLES, DEVELOPPER SON POTENTIEL ET SES COMPETENCES

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/CONTRAINTES/ CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>Dans un cadre formel ou informel, par rapport à un référentiel, un cahier des charges...</i></p> <p><i>En fonction des pistes de mobilité possibles, et des projets de formation envisageables</i></p> <p><i>Dans le cadre éventuellement d'entretiens, de bilan professionnels</i> <i>Sachant que la construction des compétences et des parcours de professionnalisation sont des responsabilités partagées entre les employeurs et les salariés</i></p>	<p>10.2 Evaluer et développer ses compétences professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Positionner ses acquis professionnels et ses compétences <input type="checkbox"/> Evaluer son parcours professionnel, par rapport à ses motivations, ses compétences, son potentiel et le cas échéant construire un projet de mobilité <input type="checkbox"/> Evaluer les écarts entre ce que l'on maîtrise ses objectifs d'évolution <input type="checkbox"/> Poser des objectifs de développement de compétences et de formation, pour soi et pour l'équipe <input type="checkbox"/> Se former pour atteindre ses objectifs <input type="checkbox"/> Entretenir en permanence sa capacité à apprendre, de soi et des autres <input type="checkbox"/> Défendre son identité professionnelle <input type="checkbox"/> Se tenir en permanence en état d'échange et d'enrichissement par rapport à son domaine professionnel 	<p>10.2 Un bilan personnel et professionnel est régulièrement effectué afin de mettre en adéquation permanente compétences, projet de professionnalisation et/ou de mobilité afin de conserver un niveau élevé de motivation</p>	<p>Cohérence et "densité" éthique Rigueur, méthode Impulser, faire réagir Faire connaître et reconnaître ses compétences et celles de son équipe Curiosité, par rapport aux évolutions de métier, aux innovations dans le domaine du travail social et du socio-éducatif Attitude réflexive par rapport à sa pratique Tirer les leçons de son expérience Lucidité Capacité à prendre en charge son devenir professionnel, compte tenu des ressources mises à disposition Cohérence Reconnaissance de ses points forts et de ses point faibles Oser reconstruire quelque chose, en réinvestissant ses acquis antérieur (s'engager de manière autonome dans un projet personnel) Savoir dire non Se fixer des objectifs personnels Savoir s'appuyer sur des opportunités variées de professionnalisation (formation, nouvelles responsabilités...nouveaux statuts, nouvel employeur..°) Donner du sens aux compétences acquises Avoir une attitude réflexive sur ses pratiques et sur son potentiel</p>	<p>Gestion du changement</p> <p>Analyse et évaluation de pratiques professionnelles</p> <p>Bilan de compétences</p> <p>Sens de l'auto-évaluation</p> <p>Connaissance de l'Offre de formation</p> <p>Connaissances des situations professionnelles permettant de valoriser son potentiel</p>

FONCTION 10 : EVALUER SES ACTIVITES PROFESSIONNELLES, DEVELOPPER SON POTENTIEL ET SES COMPETENCES

FONCTION 10 : EVALUER SES ACTIVITES PROFESSIONNELLES, DEVELOPPER SON POTENTIEL ET SES COMPETENCES

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES/CONTRAINTE/CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>Dans le cadre de l'accueil d'un stagiaire, d'une personne nouvelle dans l'équipe</i></p> <p><i>Dans le cas où l'on est responsable de la formation d'une personne nouvellement engagée, stagiaire, ou auxiliaire</i></p> <p><i>Dans le cadre d'une éventuelle participation au recrutement et à l'intégration de nouveaux collègues et par délégation</i></p> <p><i>Au cours d'une période d'essai,</i></p> <p><i>A partir d'un cahier des charges, un référentiel de compétences, un protocole d'évaluation</i></p>	<p>10.3 Assurer une mission de praticien formateur, de formateur</p> <p>10.3.1 Faciliter l'intégration au sein de l'équipe d'une personne nouvelle ou d'un stagiaire, en jouant un rôle de tuteur</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> L'accueillir et faciliter sa mise en relation avec l'équipe <input type="checkbox"/> Transmettre ses compétences et faciliter l'acquisition des compétences <input type="checkbox"/> L'évaluer et lui fixer des objectifs par rapport au stage, aux compétences à acquérir <input type="checkbox"/> Identifier les besoins de formation de la personne et élaborer avec elle son plan de formation <input type="checkbox"/> Identifier et mobiliser les ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés (par exemple en repérant les collègues-ressources) <p>10.3.2 . Evaluer les compétences de la personne accueillie</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Amener la personne à s'auto-évaluer <input type="checkbox"/> Apprécier le collaborateur ou le stagiaire par rapport à son travail <input type="checkbox"/> Faire le bilan des compétences acquises <input type="checkbox"/> Négocier des objectifs d'évolution <input type="checkbox"/> Proposer la formation interne ou externe permettant de les atteindre <input type="checkbox"/> Interpeller la personne sur ses interventions, ses acquis 	<p>10.3 On assure la transmission efficace de sa pratique professionnelle, et l'on crée les conditions d'une intégration réussie de la personne accueillie</p> <p>10.3.1 On forme de futurs professionnels</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On contribue à assurer la relève <input type="checkbox"/> On montre notre métier dans un contexte donné et l'on met le cas échéant en situation professionnelle <p>10.3.2 On est en mesure d'émettre un avis, d'établir un bilan sur l'acquisition des compétences et sur la capacité de la personne accueillie à se professionnaliser dans le métier</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On contribue à soutenir son projet professionnel <input type="checkbox"/> On contribue, à son niveau à détecter les potentiels des futurs collègues, en partenariat avec les lieux de formation 	<p>Savoir accueillir une personne nouvelle dans une équipe Accepter les personnalités différentes Etre pédagogue, patient Oser déléguer et faire confiance Savoir mettre en valeur le stagiaire Etre sensible à l'éthique et à la déontologie du métier dans le rôle de tuteur que l'on va jouer Aimer former Avoir envie de faire partager son métier Savoir se remettre en question Sens de l'observation de terrain, de la pratique professionnelle Sens de l'évaluation formative et participative Sens de ses responsabilités et de ses limites de compétences et responsabilités Capacité à séparer l'affectif de la relation professionnelle Tenter d'être aussi objectif que possible, précis dans l'évaluation de la pratique professionnelle et de la motivation de la personne Justesse Savoir prendre le temps nécessaire, tenir compte du rythme des personnes Actualiser ses propres connaissances au contact de la personne</p>	<p>Les missions et outils du tuteur (P.F praticien-formateur)</p> <p>Techniques et pratiques de coaching individuel et collectif</p> <p>Méthodes et outils d'évaluation des pratiques professionnelles, et des compétences Entretien d'évaluation Outils de base du management des ressources humaines</p>

FONCTION 10 : EVALUER SES ACTIVITES PROFESSIONNELLES, DEVELOPPER SON POTENTIEL ET SES COMPETENCES

FONCTION 10 : EVALUER SES ACTIVITES PROFESSIONNELLES, DEVELOPPER SON POTENTIEL ET SES COMPETENCES

CONDITIONS DE REALISATION DE L'ACTIVITE : RESSOURCES /CONTRAINTES/ CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS RECHERCHES/INDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIR-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES PISTES DE FORMATION
<p><i>Dans nos lieux de travail, dans nos institutions, Sur demande de l'institution, sur demande exprimée par nous-mêmes, dans le cadre de l'institution</i></p> <p><i>Sur notre propre initiative hors cadre de l'institution</i></p> <p><i>A partir d'une analyse de nos besoins, d'un désir, d'une motivation personnelle</i></p> <p><i>Sur recommandation de l'équipe, de la hiérarchie, de collègues</i></p>	<p>10.4 Entreprendre des démarches personnelles et collectives de formation continue</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Faire des bilans régulier de sa pratique professionnelle <input type="checkbox"/> Se remettre en question par rapport à ses savoirs et savoir-faire,, et par rapport à ses objectifs professionnels <input type="checkbox"/> Définir ses objectifs de formation <input type="checkbox"/> Choisir les réponses-formation adaptées à ses projets <input type="checkbox"/> Participer activement aux formations choisies et/ou proposées 	<p>10.4 La formation continue suivie permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> l'actualisation der ses connaissances et ses pratiques <input type="checkbox"/> l'acquisition de nouveaux outils et méthodes <input type="checkbox"/> Un appui au quotidien <input type="checkbox"/> Un support de progrès personnel et professionnel <input type="checkbox"/> De se ressourcer <input type="checkbox"/> De partager avec d'autres professionnels des problématiques communes et d'échanger des outils et méthodes 	<p>Modestie Remise en question Sens critique Ouverture d'esprit Capacité d'adaptation Doute Désir d'être plus à l'aise dans ses activités</p>	<p>Plan de formation</p> <p>Suivi de l'actualité des formations proposées</p> <p>Connaissance des pistes de mobilité professionnelle</p>

FONCTION 10 : EVALUER SES ACTIVITES PROFESSIONNELLES, DEVELOPPER SON POTENTIEL ET SES COMPETENCES

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER : RESSOURCES, CONTRAINTES, CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS, /IINDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIRS-ETRE INDIVIDUELS COLLECTIFS ET	SAVOIRS ASSOCIES
<p><i>Compte-tenu de la charge physique et mentale et émotionnelle que représente ce travail</i></p>	<p>10.5 Mobiliser ses ressources personnelles pour faire face aux situations critiques</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Etre attentif à ses niveaux d'émotion, de sensibilité <input type="checkbox"/> Développer sa créativité par une sensibilité particulière aux innovations dans le travail social et socio-éducatif <input type="checkbox"/> Accepter de se remettre en question <input type="checkbox"/> Trouver un équilibre personnel entre les pressions de la vie professionnelle et celle de sa vie personnelle <input type="checkbox"/> Développer des attitudes de critiques constructives <input type="checkbox"/> Travailler la cohérence dans ses actions (dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit) <input type="checkbox"/> Donner du sens à ce que l'on fait sans être bloqué par sa parole si la situation évolue <input type="checkbox"/> Relativiser, moduler, s'adapter à une situation évolutive 	<p>10.5 On limite la pression que les situations critiques provoquent, ce qui permet de travailler avec plus d'aisance relationnelle et de disponibilité vis à vis des personnes et de l'équipe de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On accroît sa "crédibilité" 	<p>Recul par rapport à sa pratique et à soi-même, par rapport aux "différents temps professionnels"</p> <p>Connaître ses motivations Connaître ses blocages et ses limites Connaître ses forces et ses faiblesses Se connaître et s'accepter Identifier son potentiel On prend conscience du danger que représente son épuisement professionnel</p> <p>Flexibilité mentale Capacité à distinguer l'urgent de l'important Prendre conscience de ses valeurs Agir en cohérence avec soi-même Savoir se détendre Savoir développer la confiance en soi Savoir prendre le temps du recul et de la réflexion sur sa pratique Savoir apprendre des autres</p>	<p>Gestion du stress La supervision Techniques de relaxation Bilan personnel Techniques de développement de la créativité Gestion du temps Outils de résolution de problèmes L'affirmation de soi Le phénomène de burn-out</p>

FONCTION 10 : EVALUER SES ACTIVITES PROFESSIONNELLES, DEVELOPPER SON POTENTIEL ET SES COMPETENCES

FONCTION 10 : EVALUER SES ACTIVITES PROFESSIONNELLES, DEVELOPPER SON POTENTIEL ET SES COMPETENCES

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER : RESSOURCES, CONTRAINTES, CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS, /IINDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIRS-ETRE INDIVIDUELS COLLECTIFS ET	SAVOIRS ASSOCIES
<p><i>Avec : l'équipe, ou de manière individuelle</i></p>	<p>10.6 Organiser son propre cadre de travail</p> <p>10.6.1 Acquérir des mécanismes de travail personnel efficaces</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Dans la gestion de son temps ○ Dans la gestion de sa documentation ○ Dans sa capacité à programmer son activité, à respecter son agenda <p>10.6.2 Déterminer ses priorités par rapport à des objectifs multiples</p>	<p>10.6.. On recherche une efficacité collective dans sa manière de travailler</p> <p>10.6.1 On a réussi par son expérience à se forger des outils d'organisation de son travail facilitant son activité</p> <p>10.6.2 On parvient à hiérarchiser ses objectifs, pour se rendre disponible aux autres (l'équipe, les personnes, l'institution]</p>	<p>Esprit de Méthode Réflexivité sur sa pratique</p> <p>Souci de l'efficacité collective</p> <p>Esprit de synthèse</p>	<p>Outils d'organisation</p> <p>Notion de processus Utilisation des outils de communication à distance</p> <p>Tenir un agenda</p> <p>Gestion du temps</p>

FONCTION 11 : ASSURER LA GESTION ADMINISTRATIVE, BUDGETAIRE ET LA LOGISTIQUE LIEE A SES ACTIVITES

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER : RESSOURCES, CONTRAINTES, CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS, /IINDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIRS-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES
<p><i>Selon le système de gestion propre à chaque institution</i> <i>En fonction des urgences et des priorités</i></p> <p><i>Dans le respect d'un certain quota d'heures à effectuer et respecter</i></p> <p><i>Sachant que le suivi a une incidence sur la gestion budgétaire de l'institution</i></p> <p><i>Etant donné que les personnes ne sont pas toujours dans l'institution (famille, camps...)</i></p> <p><i>Lorsqu'un éducateur assure le rôle de référent</i></p> <p><i>En utilisant les outils de gestion mis à disposition : classeurs, planning, notes de service, journal de bord...</i></p> <p>A partir d'un budget mis à disposition</p>	<p>11..1 Répartir et organiser son temps de travail Tenir un « agenda »</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gérer son temps entre le travail dans l'institution et les différents rendez-vous avec le réseau <p>11.2 Assurer la gestion administrative du suivi des personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Suivi des présences <input type="checkbox"/> Autres suivis, en lien avec le réseau : <p>Ex : le suivi scolaire (carnet, excuses, rdv avec enseignants, devoirs...) suivi extra-scolaire (recherche de camps, loisirs, ...) et/ou le suivi médical (rdv chez le médecin, entretiens téléphoniques, mise à jour des prescriptions médicales...), et/ou suivi familial (entretiens avec la famille, avec les assistants sociaux, etc...)</p> <p>11.3 Effectuer les tâches administratives nécessaires au bon fonctionnement de l'institution</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> S'informer <input type="checkbox"/> Renseigner <input type="checkbox"/> Vérifier la justesse des informations <input type="checkbox"/> Transmettre aux services concernés <p>11.4 Assurer la gestion comptable propre à ses activités ainsi que la gestion comptable du budget de la personne :</p>	<p>11.1 La gestion du temps professionnel est optimisée et l'on peut se consacrer pleinement à ses missions de base</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> On limite les pertes de temps <input type="checkbox"/> On dispose d'un agenda à jour <p>11.2 Les dossiers des personnes sont tenus à jour, notamment les fiches de présence (incidence sur le gestion budgétaire de l'institution)</p> <p>11.3 Les informations à transmettre aux services administratifs sont fiables et transmises dans les délais prévus</p> <p>11.4 Les budgets sont respectés, et les rendus de compte sont effectués en conformité avec les attentes des services financiers (les justificatifs de dépenses sont fournis)</p>	<p>Sens de l'organisation</p> <p>Rigueur, méthode</p> <p>Se sentir responsable</p> <p>Etre synthétique, aller à l'essentiel</p> <p>Faire preuve de curiosité, de rigueur et de conscience professionnelle</p> <p>Etre vigilant</p> <p>Avoir le souci de la vérification, de la précision et de l'exactitude</p>	<p>Gestion du temps</p> <p>Connaissance de l'organisation interne des services de gestion et des circuits documentaires</p> <p>Gestion de dossiers administratifs</p> <p>Connaissance du réseau et de ses procédures de travail</p> <p>Connaissances de base en informatique (Word, Excel, e-mail, internet)</p> <p>Les bases de la gestion budgétaire</p> <p>Connaissances de base en comptabilité, calcul</p>

FONCTION 11 : ASSURER LA GESTION ADMINISTRATIVE, BUDGETAIRE ET LA LOGISTIQUE LIEE A SES ACTIVITES

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER : RESSOURCES, CONTRAINTES, CONTEXTE	SAVOIR AGIR GESTES PROFESSIONNELS "ETRECAPABLE DE"	OBJECTIFS, /IINDICATEURS DE RESULTATS	SAVOIRS-ETRE INDIVIDUELS ET COLLECTIFS	SAVOIRS ASSOCIES
<p><i>Dans un contexte ou le travail s'effectue en équipes,</i></p> <p><i>En utilisant les outils de suivi de l'activité mis à disposition, ou élaboré par l'équipe</i></p> <p><i>Dans le cadre des procédures internes</i></p>	<p>11.5 Assurer le suivi administratif propre aux activités de l'équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Aller chercher les informations essentielles pour le bon déroulement de la journée et pour le bien-être des résidents <input type="checkbox"/> Transmettre les informations importantes aux autres collègues et garder une trace pour faire les bilans... <p>11.6 Assurer le suivi administratif de son propre service</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Transmettre en temps et en heure les suivis des heures réalisées (heures sur jours ouvrables et heures exceptionnelles) <input type="checkbox"/> Transmettre en temps et en heure les justificatifs éventuels de frais professionnels <input type="checkbox"/> Transmettre en temps et en heure les demandes de congé (congés payés, congés parental, de formation...) <p>11.7 Assurer la logistique, la gestion des moyens propres à notre activité</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gérer les stocks de fournitures utiles à l'activité <ul style="list-style-type: none"> o Suivre les consommations o Réapprovisionner <input type="checkbox"/> Gérer les ressources disponibles (éviter les gaspillages, répartir les moyens) <input type="checkbox"/> Analyser les besoins et formuler des demandes d'acquisition de moyens supplémentaires ou nouveaux 	<p>11.5 La continuité du service est garantie grâce à la traçabilité des informations et des activités</p> <p>11.6 Le service du personnel, ou la personne qui nous gère dispose de tous les éléments en temps et en heure pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Tenir à jour l'état de nos rémunérations <input type="checkbox"/> Assurer la gestion des ressources humaines de l'institution <input type="checkbox"/> Organiser les remplacements, les changements de service nécessaires à la continuité du service <p>11.7 Les moyens nécessaires à la réalisation des activités socio-éducatives sont accessibles et disponibles</p>	<p>Vigilance sur l'importance de la continuité du service</p> <p>Méthode, rigueur</p>	<p>Gestion de dossiers administratifs</p> <p>Les bases de la gestion budgétaire</p> <p>Connaissances de base en comptabilité, calcul</p> <p>Connaissances de base en informatique (Word, Excel, e-mail, internet)</p>