

***Plan d'études cadre
pour les filières de formation des écoles supérieures***

«Animation communautaire ES»

avec titre protégé

**Animatrice communautaire dipl. ES
Animateur communautaire dipl. ES**

Organe responsable:
SAVOIRSOCIAL
Organisation faîtière nationale du
monde du travail du domaine so-
cial

SPAS
Plate-forme suisse des formations
du domaine social

Approuvé par le SEFRI, le (date)

Sommaire

1	Introduction	2
1.1	Organe responsable	2
1.2	Objectif du plan d'études cadre	2
1.3	Bases légales	2
1.4	Recommandations des organisations responsables	2
1.5	Coordination avec les autres plans d'études cadres dans le domaine social	2
2	Profil professionnel Animation communautaire	3
2.1	Domaine de travail et contexte	3
2.2	Aperçu des compétences opérationnelles	6
2.3	Détail des domaines de compétence et des compétences à acquérir	8
3	Admission	28
3.1	Conditions d'admission	28
3.2	Reconnaissance des acquis	28
3.3	Procédure d'admission	29
4	Organisation de la formation	29
4.1	Formes et contenu des offres	29
4.2	Coordination d'éléments de formation scolaires et pratiques	31
4.3	Exigences posées à l'institution formatrice	32
4.4	Domaines de formation et dotation horaire	32
5	Procédure de promotion et de qualification finale	32
5.1	Promotion	32
5.2	Procédure de qualification finale	33
5.2.1	Conditions d'admission	Fehler! Textmarke nicht definiert.
5.2.2	Responsabilités	Fehler! Textmarke nicht definiert.
5.2.3	Contenu	Fehler! Textmarke nicht definiert.
5.2.4	Composantes de la procédure de qualification finale	Fehler! Textmarke nicht definiert.
5.2.5	Évaluation et pondération	Fehler! Textmarke nicht definiert.
5.2.6	Possibilités de repasser l'examen	34
5.2.7	Diplôme	34
6	Titre professionnel	34
7	Clauses finales	35
7.1	Abrogation du plan d'études cadre actuel	35
7.2	Dispositions transitoires	35
7.3	Mise en application	35
8	Adoption	36
9	Annexe : description du modèle IPRE	37

1 Introduction

1.1 Organes responsables

Les organisations responsables du plan d'études cadre sont SAVOIRSOCIAL (Organisation faitière nationale du monde du travail du domaine social) et SPAS (Plate-forme suisse des formations du domaine social).

1.2 Objectif du plan d'études cadre

Le présent plan d'études cadre sert de base juridique à l'élaboration d'une filière de formation ES et à sa reconnaissance par le SEFRI. Il détermine le titre professionnel protégé ainsi que la désignation de la filière de formation et positionne ainsi les filières de formation en animation communautaire dans le système éducatif suisse. Il est utile à la réalisation du mandat éducatif et contribue au développement de la qualité de la formation professionnelle au niveau national. Il garantit que les diplômes ES, conformes aux conditions minimales définies dans le plan d'études cadre, sont comparables dans l'ensemble du pays et adaptés aux besoins du marché du travail.

1.3 Bases légales

- Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) du 13 décembre 2002;
- Ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) du 19 novembre 2003;
- Ordonnance du DEFR concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études post-diplômes des écoles supérieures (OCM ES) du 11 septembre 2017.

1.4 Recommandations des organisations responsables

Les organisations responsables SAVOIRSOCIAL et SPAS peuvent émettre d'un commun accord des recommandations pour des modalités d'application ou d'équivalence standardisés.

1.5 Coordination avec les autres plans d'études cadres dans le domaine social

Les quatre profils professionnels "éducation sociale", "éducation de l'enfance", "maîtrise socio-professionnelle" et "animation communautaire" ont été affinés et sont désormais mieux positionnés. Les compétences spécifiques de l'animation communautaire ont été précisées et se distinguent clairement des compétences des trois autres profils. Les compétences comparables sont formulées de manière identiques dans tous les profils.

Les conditions d'admission, d'organisation de l'enseignement (formes et champ d'application, coordination des composantes scolaires et pratiques de l'enseignement, etc.) et les procédures de promotion et de qualification finales sont réglementées de manière uniforme dans les quatre plans d'études cadre.

2 Profil professionnel Animation communautaire

2.1 Domaine de travail et contexte

Tâches

Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES accompagnent les groupes et les individus dans leur espace social et les aident à prendre part à la vie sociale et à contribuer à son aménagement.

Leur préoccupation fondamentale est l'amélioration de la cohabitation sociale dans la communauté. Elles/ils favorisent globalement la cohésion dans la société et s'engagent pour la justice sociale (par ex. pour l'égalité des chances). Elles/ils contribuent ainsi au développement communautaire intégratif et durable.

Pour atteindre ces objectifs, les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES lancent des projets, planifient des activités et développent des offres en collaboration avec le groupe cible. En règle générale, elles/ils intègrent dans ce contexte d'autres groupes intéressés, resp. elles/ils travaillent régulièrement avec ces derniers.

Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES interviennent souvent dans les quartiers sensibles. Elles/ils identifient les différents intérêts et conflits et sont en mesure de les arbitrer et d'engager les processus de négociation et de les présenter. Si les parties prenantes ne sont pas en mesure de représenter elles-mêmes leurs propres intérêts, elles/ils assument aussi dans le cadre de leur mission des fonctions de représentant.

Les principes directeurs de l'animation communautaire sont toujours l'ouverture d'esprit, le volontariat et la participation. La plupart du temps, les gens participent volontairement aux projets, activités et offres de l'animation communautaire. Ils sont encouragés et habilités à prendre part à la vie sociale et communautaire et à participer activement à l'établissement d'une vie communautaire socioculturelle.

Domaines de travail

Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES travaillent pour des employeurs / bailleurs de fonds privés ou publics comme les communes, associations, paroisses, fédérations, associations de quartier, institutions sociales, etc.

Elles/ils exercent leur activité dans les lieux et points de rencontre de leurs destinataires ainsi que dans l'espace public. Ceci implique par exemple l'engagement dans les établissements paroissiaux, des rencontres de quartier ou de jeunes, les centres gériatriques et communautaires, les écoles ou sur les places publiques. Ce qui caractérise ce métier est le travail qui s'adapte aux projets et aux offres, sans oublier le travail de sensibilisation.

Groupes cibles

Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES travaillent en règle générale avec des groupes mais en partie également avec des individus. Parmi les groupes cibles, on trouve d'une part des personnes pour lesquels la participation et l'intégration dans la société et la communauté représentent un défi particulier. D'autre part, elles/ils travaillent avec des personnes «intégrées», c'est à dire que le groupe comprend également des gens qui sont déjà bien intégrés dans la société et la communauté et qui veulent s'engager pour le maintien et l'amélioration de la qualité de vie dans leur cadre de vie. Les parties prenantes sont par exemple des familles d'un quartier, des personnes âgées et très âgées, des jeunes, des enfants, des personnes en situation de handicap, des personnes en état de dépendance, des migrantes / migrants, des adhérents à des clubs de loisirs, des groupes culturels ou des supporters. D'autres parties prenantes sont entre autres des institutions, des associations, des administrations ou des interfaces politiques locales.

Cadre général

Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES travaillent avec des professionnels et des institutions publiques et/ou privées.

L'animation communautaire pose de grandes exigences quant à la compétence relationnelle et la capacité de résistance des animatrices / animateurs communautaires dipl. ES. Une gestion consciencieuse de la proximité et de la distance ainsi que du pouvoir et de la dépendance, de même que les questions de délimitation sont à la base d'une action déontologique réfléchie.

Le cadre de l'animation communautaire se caractérise par la politique (sociale). Le travail dans la communauté implique donc également une action sociopolitique. Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES établissent leur action sur la dignité de chacune/chacun ainsi que sur les droits qui en résultent. Elles/ils s'engagent pour la justice sociale et la participation à la vie sociale de toutes les personnes et agissent efficacement contre la discrimination. Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES se penchent activement sur les thèmes sociaux et sociopolitiques actuels tels que les questions de genre et d'interculturalité.

L'environnement social, culturel et économique de l'activité sociopédagogique est sans cesse dominé par des conditions cadres contradictoires et des ressources limitées. L'animation communautaire peut donc également signifier adopter des positions inconfortables, tant dans le travail avec les personnes socialement défavorisées qu'en influençant ou en inversant les processus d'exclusion sociale. L'animation communautaire poursuit également l'objectif de (ré)intégrer des personnes ou de les préserver de l'exclusion sociale.

Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES trouvent le juste équilibre entre les mandats multiples (mandat découlant des besoins individuels des parties prenantes, mandat des donateurs d'ordre/bailleurs de fonds, mandat découlant de la profession, mandat social, mandat dans le respect des droits de l'homme et du code de déontologie).

Dans le cadre de leur mission, ils contribuent au développement durable et à l'utilisation responsable des ressources.

Evolutions

Les exigences vis-à-vis des animatrices / animateurs communautaires dipl. ES évoluent en permanence dans le cadre des changements sociaux, économiques et écologiques. Des exemples de ces changements sont la tendance à la ségrégation, l'augmentation de la pluralité des modes de vie et des valeurs, le changement de la thématique de la migration, le recul de la solidarité, l'augmentation de l'individualisme, l'évolution démographique, le manque de ressources ainsi que d'espace public, etc. Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES contribuent au fait que les destinataires peuvent contrer les effets du changement social avec leurs propres ressources et de manière autodéterminée.

Niveau de compétence

Les situations à maîtriser sont en règle générale complexes, changent constamment et ne peuvent être envisagées que de manière limitée. Une résolution autonome des problèmes est attendue, des solutions nouvelles étant également recherchées et le développement des méthodes et instruments existants se poursuivant. Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES analysent et évaluent les processus et les résultats au moyen de critères complexes. Elles/ils assument la pleine responsabilité de leurs décisions et de leurs actions.

Exigences personnelles

Les futurs professionnels disposent des capacités et compétences personnelles, resp. sont disposés à s'impliquer dans des processus de développement pour acquérir celles-ci:

- intérêt à travailler avec des personnes d'âges différents et de milieux sociaux et culturels différents
- sociabilité et intérêt distincts pour le travail en groupe
- intérêt pour les travaux liés aux projets
- un sens élevé des responsabilités et une grande initiative personnelle
- préparation à l'autoréflexion critique
- intérêt pour le travail en équipe
- flexibilité : capacité à faire face de manière appropriée à des situations difficiles, changeantes et imprévisibles
- volonté de travailler à des heures irrégulières
- résistance physique et psychique

ÉBAUCHE

2.2 Aperçu des compétences opérationnelles

Domaine de compétence

Compétences opérationnelles

Domaine de compétences 1 : Conception l'espace social de manière participative	1.1 Aménager les relations professionnelles	1.2 Observer et saisir la situation actuelle dans l'environnement et dans l'espace social	1.3 Encourager la participation et la contribution à l'aménagement de l'espace social en fonction des parties prenantes	1.4 Soutenir les idées et les initiatives de groupes et d'individus	1.5 Soutenir la formation et le développement d'un groupe et piloter les processus de groupe
	1.6 Arbitrer entre les groupes	1.7 Accompagner et former des bénévoles et veiller à une reconnaissance de leurs services	1.8 Soutenir certaines personnes dans leurs gestes quotidiens ou dans une situation difficile		
Domaine de compétences 2 : Planification et réalisation de projets, d'activités et d'offres	2.1 Réaliser des analyses de l'espace social spécifiques aux projets et activités	2.2 Développer des idées de projets, d'activités et d'offres et clarifier la mission	2.3 Gérer des projets et planifier et mettre en œuvre des activités et offres avec les personnes impliquées	2.4 Évaluer et optimiser des projets, des activités et offres avec les personnes impliquées	
Domaine de compétences 3 : Développement de sa propre identité professionnelle	3.1 Gérer des situations changeantes et exigeantes	3.2 Développer une démarche réflexive sur son rôle professionnel			
Domaine de compétences 4 : Évaluation et documentation des processus	4.1 Analyser et ajuster les processus de travail et les actions	4.2 Documenter les activités			
Domaine de compétences 5 : Collaboration dans l'environnement professionnel	5.1 Collaborer en équipe	5.2 Coopérer avec d'autres intervenants et services spécialisés	5.3 Développer et entretenir des réseaux spécialisés		
Domaine de compétences 6 : Contribution au développement du champ professionnel	6.1 Situer son action dans l'environnement socio-politique et dans la politique professionnelle	6.2 Élaborer et mettre en œuvre des pratiques et des concepts innovants dans le propre domaine de travail	6.3 Défendre les intérêts du champ professionnel		

Domaine de compétences 7 : Contribution au développement de l'organisation	<i>7.1 Assumer des responsabilités et des tâches de conduite</i>	<i>7.2 Développer et assurer la qualité du processus</i>	<i>7.3 Développer et assurer la communication en interne et en externe</i>	*** 1	
---	--	--	--	-------	--

EBBAUCHE

² Le Boterf, G. (1995). *De la compétence*. Paris: Les éditions d'organisation.

Le Boterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: Les éditions d'organisation.

2.3 Détail des domaines de compétence et des compétences à acquérir

Domaine de compétences 1 : Aménager l'espace social de manière participative

Le domaine de compétences 1 porte sur l'activation et la responsabilisation de parties prenantes et d'individus pour qu'ils puissent participer à la vie sociale et communautaire et contribuer de manière active à son aménagement. À cette fin, l'environnement social et sociopolitique doit être enregistré en tenant compte des barrières et des ressources et l'espace social défini doit être analysé.

L'animatrice / l'animateur observe la situation actuelle pour constater un besoin d'action concret. Elle / il encourage l'activation, la participation et la contribution à l'aménagement de l'espace social. Elle / il soutient les idées et les initiatives de groupes et d'individus. L'animatrice / l'animateur communautaire aménage une relation professionnelle avec les individus, les destinataires et les parties prenantes élargies dans un cadre essentiellement volontaire. Elle / il est conscient(e) de sa fonction de modèle.

L'animatrice / l'animateur communautaire travaille en premier lieu avec des groupes. Elle / il organise les processus de groupe et arbitre en cas de difficultés tant entre les groupes qu'au sein d'un groupe (par exemple, lorsque des difficultés surviennent). Elle / il aide des individus lors d'une première consultation et assure le tri. L'animatrice / l'animateur communautaire se fait aider dans son travail par des volontaire qu'elle / il accompagne, forme, et dont elle / il veille à la reconnaissance de leurs prestations.

1.1	Aménager les relations professionnelles
<p>Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire entretient des relations professionnelles adaptées au mandat de travail et à la situation concrète avec les acteur-e-s impliqué-e-s (par ex. parties prenantes, employeurs et donneurs d'ordre et d'autres parties intéressées). Les relations avec les parties prenantes se font sur une base volontaire: autrement dit, chaque partie prenante décide elle-même si elle veut s'investir dans la relation, se lancer dans des activités, des offres et des projets et jusqu'où. Ce volontariat est essentiel pour la réussite du travail d'animation communautaire.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<p>... recherche et ... identifie des personnes et groupes pertinents à l'aide de méthodes appropriées et d'approches d'intervention relevant du travail axé sur l'espace social.</p>
P	<p>... décide en toute connaissance de cause de la manière avec laquelle elle / il prend contact avec les acteurs, entretient les relations et y met fin. ... a en même temps conscience des possibilités et limites de son propre rôle et du mandat multiple.</p>

R	<p>... cherche l'espace social adéquat et prend contact avec les différentes parties prenantes - groupes ou individus (par ex. enfants, adolescents, personnes âgées, parents, groupes de supporters, etc.).</p> <p>... aménage les relations et rencontres professionnelles de manière active, adaptée à la situation et aux parties prenantes.</p> <p>... communique de manière transparente et établit la relation avec la proximité et la distance qui s'imposent et avec empathie.</p> <p>... gère et reconnaît les besoins et attentes des personnes impliquées avec doigté en tenant compte des différences dues au sexe, à l'âge, au contexte culturel etc.</p> <p>... supporte des contraintes et trouve l'équilibre entre son propre engagement et une certaine distance.</p>
E	<p>... réfléchit en permanence sur la construction des relations, ses propres responsabilités et la gestion de la proximité et de la distance.</p>

1.2	Observer et saisir la situation actuelle dans l'environnement et dans l'espace social
<p>Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire observe, vit et saisit à l'aide de méthodes appropriées les événements / la situation dans l'espace social pour identifier le besoin d'action.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agisse avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<p>... saisit les limites juridiques / limites (socio-)géographiques ainsi que les délimitations locales, spatiales et physiques de l'espace social, telles qu'elles sont vécues par les parties prenantes.</p> <p>... identifie les potentiels et ressources du public cible (institutions, infrastructures, offres, réseaux etc.) en relation avec l'espace social.</p> <p>... consulte et questionne les analyses de l'espace social existantes, les principes directeurs, les concepts et les autres bases en se référant aux actualités et au degré de pertinence.</p>
P	<p>... décide et planifie comment elle / il compte analyser de manière ciblée cet espace social.</p>
R	<p>... analyse l'espace social de manière systématique, comprend les situations et les contextes et reconnaît les ressources et les zones de tension.</p> <p>... perçoit les inégalités sociales et les exclusions.</p> <p>... reconnaît les contextes pertinents sur la base de l'analyse de l'espace social pour l'animation communautaire et formule des hypothèses.</p> <p>... perçoit les différents besoins des parties prenantes et des personnes individuelles et comprend les actions requises et en déduit les différentes options (interventions ou étapes de prévention).</p> <p>... documente les résultats et met à disposition la documentation en fonction de la mission, non seulement à l'employeur resp. au commanditaire et aux parties prenantes mais aussi à d'autres personnes impliquées et en discute avec les groupes pertinents.</p>
E	<p>... vérifie si la procédure était adéquate.</p> <p>... a totalement identifié, saisi et décrit le besoin d'action.</p>

1.3	Encourager la participation et la contribution à l'aménagement de l'espace social en fonction des parties prenantes
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire permet et incite des parties prenantes et individus à aménager l'espace social selon leurs besoins, leurs aptitudes et leurs ressources en utilisant différentes démarches, formes et méthodes. Elle / il tient compte ce faisant des principes d'action que sont le volontariat, la franchise et la participation.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agisse avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... s'informe sur les souhaits, les besoins, les motifs, les centres d'intérêts, les aptitudes et les ressources potentielles des parties prenantes et des individus dans la perspective de l'action, de la participation et de la contribution à l'aménagement de l'espace social. ... en même temps, prend aussi en considération les groupes et individus qui ne participent pas à l'espace social.
P	... planifie une démarche bénéfique aux relations pour que le groupe impliqué et les individus deviennent actifs.
R	... procure au groupe impliqué et aux individus un accès à la vie sociale. ... offre des conditions-cadres appropriées aux groupes et aux ressources pour permettre la participation et la contribution à l'aménagement de l'espace social. ... habilite et encourage les parties prenantes et individus à participer aux événements de l'espace social et à apporter leur contribution à son aménagement.
E	... vérifie à l'aide d'une évaluation aussi participative que possible si les parties prenantes et les individus ont été actifs et si leur démarche a répondu à leurs besoins.

1.4	Soutenir les idées et les initiatives de groupes et d'individus
Situation : Dans le cadre de la participation et de la contribution à l'aménagement de l'espace social, des parties prenantes et des individus soumettent des idées et des initiatives à l'animatrice / l'animateur communautaire (directement ou par l'intermédiaire de l'employeur / bailleur de fonds). L'animatrice / l'animateur communautaire soutient les groupes ou les individus dans le cadre du mandat multiple pour qu'ils puissent mettre en œuvre leur projet de manière aussi autonome que possible.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agisse avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... demande à être informé/e sur les idées ou le projet et se renseigne sur les besoins, la motivation, les centres d'intérêt, les aptitudes et les ressources des groupes et des individus tout en y apportant un regard critique. ... effectue des recherches et se renseigne sur la situation générale dans l'espace social.
P	... évalue les informations et la faisabilité de l'idée ou du projet. ... se demande s'il peut et veut soutenir l'idée ou le projet dans le cadre du mandat multiple et, dans l'affirmative, comment.

R	<p>... se renseigne sur les objectifs et définit les rôles, apporte sa contribution à la planification et prend des dispositions sur la marche à suivre.</p> <p>... mobilise des ressources (volontaires, aides financières, infrastructure etc.) au sein de réseaux et organisations potentiels.</p> <p>... conseille les groupes ou individus pour qu'ils puissent réaliser leur projet avec un maximum d'autonomie.</p> <p>... les encourage dans leur autonomie / responsabilité individuelle et les incite à utiliser et à faire valoir leurs compétences à résoudre des problèmes.</p> <p>... veille à ce que le projet soit réalisé conformément au plan.</p> <p>... documente des objectifs, mesures et résultats et en informe d'autres personnes concernées / impliquées.</p>
E	<p>... évalue le processus et les résultats en commun avec le groupe ou les individus.</p> <p>... réfléchit sur son propre rôle et sur sa démarche dans le cadre du mandat multiple.</p>

1.5	Soutenir la formation et le développement d'un groupe et piloter les processus de groupe
Situation :	
L'animatrice / l'animateur communautaire soutient la formation et le développement des parties prenantes et veille à ce que chaque individu puisse participer et s'investir de son mieux.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agisse avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	<p>... s'informe sur le point de départ du collectif à gérer.</p> <p>... évalue à quelle phase le groupe se trouve.</p> <p>... s'informe sur les objectifs et centres d'intérêt du groupe (p.ex. les critères de diversité) dans son ensemble ainsi que sur les souhaits, besoins, centres d'intérêt, aptitudes et ressources de chacune des personnes impliquées.</p> <p>... s'informe par ailleurs au sujet des souhaits, des besoins, des intérêts, des capacités et des ressources des différentes personnes concernées.</p> <p>... se renseigne, le cas échéant, s'il y a encore d'autres personnes ayant des besoins et centres d'intérêt similaires.</p> <p>... s'informe si certaines personnes ou groupes subissent de l'exclusion resp. n'ont pas encore été pris en compte.</p>
P	<p>... définit des objectifs avec les personnes impliquées, choisit des méthodes adéquates et planifie les différentes phases de la formation et du développement d'un groupe.</p>
R	<p>... gère le collectif et les processus de groupe et les organise selon le déroulement et les besoins des personnes impliquées, de manière flexible et orientée vers les objectifs.</p> <p>... instaure la communication et le contact entre les différentes personnes, soutient les personnes impliquées dans leurs contacts sociaux et arbitre en cas de conflits entre elles.</p> <p>... a un effet apaisant sur les tensions découlant d'intérêts divergents.</p> <p>... assume ici un rôle médiateur et/ou consultatif.</p>
E	<p>... vérifie si la communication et le contact entre les membres du groupe sont garantis.</p> <p>... vérifie si la gestion de la formation et du développement du groupe a été efficace.</p> <p>... vérifie si certains participants ou des sous-groupes ont été ignorés au cours du processus et en détermine les raisons.</p>

1.6	Arbitrer entre les groupes
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire arbitre entre les groupes qui ont des centres d'intérêt et des besoins identiques ou contraires, pour qu'une cohabitation constructive soit possible entre eux. En l'occurrence, elle / il tient compte des centres d'intérêt et des besoins des groupes ainsi que des spécificités culturelles.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... identifie les différents objectifs, centres d'intérêt, besoins, revendications et ressources spécifiques des groupes. ... identifie les personnes clés.
P	... prend contact avec les personnes clés et/ou les groupes et esquisse des options de démarche potentielles pour piloter les processus de groupe. ... développe aux côtés des personnes clés et/ou des groupes plusieurs scénarios pour une cohabitation constructive.
R	... initie, organise et accompagne les processus de groupe. ... traite avec les personnes clés et/ou toutes les personnes impliquées qui contribuent à une bonne cohabitation. ... assume un rôle médiateur et/ou consultatif et veille que les conflits soient résolus. ... consigne les résultats et transmet l'information.
E	... vérifie aux côtés des personnes clés et/ou des groupes si une cohabitation constructive est possible.

1.7	Accompagner et former des bénévoles et veiller à une reconnaissance de leurs services
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire collabore avec des volontaires qui font preuve d'un engagement particulier en participant à l'aménagement de l'espace social et coopèrent activement à des activités, projets et offres. Elle / il accompagne et encourage les volontaires tout en veillant à la reconnaissance de leurs services.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... informe les volontaires sur les activités, projets et offres. ... recherche des individus / groupes qui ont des centres d'intérêt, des aptitudes et des ressources correspondants à l'activité, au projet et à l'offre. ... rassemble des informations sur des partenaires et volontaires (potentiels) pertinents.
P	... développe une stratégie servant à la prise de contact, au développement et à l'entretien des contacts avec les volontaires. ... planifie une base de connaissances commune grâce à la promotion, à l'instruction et à la formation continue des volontaires. ... prévoit d'honorer et de récompenser les volontaires.

R	<p>... collabore étroitement et régulièrement avec les volontaires, motive, accompagne, soutient et encourage les volontaires et leur laisse de l'espace pour réfléchir et se développer.</p> <p>... informe les volontaires des possibilités de formation continue et, en cas de besoin, organise elle / lui-même des sessions de formation pour volontaires.</p> <p>... veille à ce que la performance des volontaires soit reconnue de manière adéquate.</p>
E	<p>... évalue la collaboration, l'accompagnement et la promotion avec les volontaires.</p>

1.8	Soutenir certaines personnes dans leurs gestes quotidiens ou dans une situation difficile
<p>Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire soutient des individus dans leurs gestes quotidiens ou dans une situation difficile parce qu'elle / il constate au contact de groupes qu'une personne a besoin d'un soutien individuel ou parce qu'elle / il a eu vent d'une situation personnelle difficile.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<p>... observe, discute et réagit quand elle / il voit qu'une personne a besoin d'un soutien individuel au quotidien ou dans une situation difficile.</p> <p>... a fait des recherches relatives à la problématique spécifique resp. aux prérequis spécifiques (p.ex. critères de diversité).</p>
P	<p>... décide avec la personne en question d'engager ou non un processus de soutien individuel.</p> <p>... a développé une aide adaptée à la problématique spécifique.</p>
R	<p>... accompagne et conseille des individus dans le cadre de sa mission et de ses compétences.</p> <p>... invite avec l'accord de la personne concernée à un premier entretien sur différents sujets et signale l'existence de problématiques complexes au service approprié.</p>
E	<p>... réévalue la situation en compagnie de la personne et se renseigne dans quelle mesure elle / il était satisfait/e du soutien.</p>

Domaine de compétences 2 : Planification et réalisation de projets, d'activités et d'offres

Le domaine de compétences 2 englobe la planification et réalisation d'activités, de projets et d'offres. Sur la base d'observations disponibles et à réaliser et d'analyses spontanées de l'espace social portant sur des situations d'intérêt socio-culturel, l'animatrice / l'animateur communautaire développe des idées d'activités, de projets et d'offres. Elle / il précise la mission et planifie les activités, projets et offres, de concert avec les parties concernées. Elle / il les met en œuvre de manière participative, puis les évalue.

2.1	Réaliser des analyses de l'espace social spécifiques aux projets et activités
<p>Situation : Le point de départ de l'animation communautaire est une analyse de l'espace social que l'animatrice / l'animateur communautaire réalise systématiquement en cas de besoin et périodiquement, grâce à des méthodes appropriées, en visant des objectifs et des solutions.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	... s'informe sur la mission exacte, les objectifs de l'analyse de l'espace social, l'espace à analyser ainsi que les conditions-cadres.
P	... fixe la méthodologie à appliquer pour réaliser une analyse exhaustive de l'espace social. ... décide qui doit être impliqué et informé des résultats. ... établit un calendrier.
R	... réalise une analyse de l'espace social et l'évalue. ... perçoit des situations pertinentes dans leur complexité et établit des rapports avec des conditions-cadres et des processus sociaux et socio-politiques. ... identifie sur la base de l'analyse de l'espace social des corrélations pertinentes pour l'animation communautaire et formule des hypothèses. ... formule et documente d'éventuelles interventions et mesures. ... documente et transmet l'information.
E	... vérifie si l'analyse de l'espace social et ses observations sont documentées de manière exhaustive. ... vérifie avec les mandants si l'analyse de l'espace social a été réalisée en conformité avec la mission ... vérifie avec les mandants si les interventions et mesures peuvent être mises en œuvre.

2.2	Développer des idées de projets, d'activités et d'offres et clarifier la mission
<p>Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire reçoit une mission ou une demande, ou elle / il prend conscience des exigences et des besoins de parties prenantes ou des problèmes dans la communauté. Après avoir clarifié la mission, elle / il développe des idées d'activités, de projets et d'offres avec des personnes clés, des volontaires et/ou des parties prenantes.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agisse avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<p>...compte tenu de l'analyse de l'espace social et d'observations spontanées, elle / il prend conscience des exigences et des besoins de groupes ou des problématiques existant dans la communauté. ... s'informe sur la mission ou la demande.</p>
P	<p>... traite les informations disponibles et fait le point sur les ressources nécessaires au développement d'idées. ... détermine avec qui, quand, sous quelle forme et avec quelles méthodes elle / il clarifie la mission dans tous ses détails et développe des idées d'activités, de projets et d'offres.</p>
R	<p>... clarifie la mission exacte avec les parties prenantes concernées et le donneur d'ordre / bailleur de fonds. ... négocie les responsabilités, ressources et conditions-cadres avec la partie prenante et le donneur d'ordre / bailleur de fonds. ...d'entente avec les personnes impliquées et avec le donneur d'ordre / bailleur de fonds, elle / il formule l'objectif de l'action et la forme de l'intervention, par ex. une activité, une offre, un projet, etc. ...en compagnie des personnes impliquées, elle / il développe dans le cadre d'un processus créatif des idées concrètes d'activité, de projet ou d'offre. ...si l'intervention ne relève pas du domaine de compétence de l'animatrice / l'animateur communautaire, ou si elle doit être confiée à des tiers pour des raisons techniques, elle / il sert de médiatrice / médiateur.</p>
E	<p>... vérifie la pertinence et l'utilité de l'activité, du projet ou de l'offre pour les parties prenantes. ... vérifie la faisabilité de l'idée et prépare sa mise en œuvre. ... vérifie si la marche à suivre est suffisamment claire et transparente pour la partie prenante et pour le donneur d'ordre / bailleur de fonds.</p>

2.3	Gérer des projets et planifier et mettre en œuvre des activités, projets et offres avec les personnes impliquées
<p>Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire planifie en compagnie de personnes clés, de volontaires et/ou de parties prenantes un projet ou une activité ou une offre. Elle / il met en œuvre ce projet, cette activité, ou cette offre en compagnie des parties prenantes et de volontaires. Pour la planification et la mise en œuvre, elle / il choisit des méthodes et outils appropriés. Elle / il est attentif(ve) à une utilisation prudente des ressources. Elle/il assume la responsabilité opérationnelle (y compris la gestion de projet) ou elle / il travaille sur des projets selon le mandat. Dans le cadre de la gestion du projet, il/elle assume la responsabilité technique et coordonne la procédure avec une structure et une communication claire. Elle / il accompagne des volontaires et / ou soutient les participants dans la réalisation du projet.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<p>... s'informe sur la mission, les ressources disponibles et les conditions-cadres. ... examine des idées pertinentes et faisables. ... clarifie le rôle et ses propres ressources dans sa qualité de spécialiste.</p>
P	<p>... planifie le projet, l'activité ou l'offre de manière participative. ... crée au niveau opérationnel les structures nécessaires et exploite des ressources personnelles, matérielles, financières et temporelles. ... établit un budget réaliste et un agenda. ... définit des tâches qui sont déléguées aux personnes impliquées. ... soutient les personnes impliquées dans leurs tâches resp. les forme ou organise des formations pour eux. ... apporte son soutien dans la planification comme dans l'établissement du contenu du processus de planification dans le cadre de sa mission. ... participe de manière proactive au projet et prend l'initiative de réfléchir sur la manière optimale dont elle / il peut contribuer à la réalisation des objectifs.</p>
R	<p>... met en œuvre le projet, l'activité ou l'offre conformément à la planification du projet et veille à ce que tous les aspects pertinents (administration, respect du budget et du calendrier, maintenance et entretien de l'infrastructure, etc.) soient observés. ... gère le projet en fonction de la planification (temps, budget, recours aux ressources) ou soutient la direction dans ce processus. ... agit en l'occurrence de manière interconnectée, coopérative et motivante. ... met activement en application son savoir-faire pour mener à bien ses missions dans le respect des délais et des exigences professionnelles. ... assume les risques et l'échec et/ou les gère de manière constructive. ... en cas de besoin a recours à d'autres professionnels. ... documente le projet, l'activité ou l'offre et diffuse des informations sous forme appropriée.</p>
E	<p>... contrôle à l'aide de différentes méthodes d'évaluation si les objectifs définis ont été atteints et adapte, s'il le faut, la planification et la mise en œuvre. ... mène une réflexion sur sa propre activité / son propre rôle avec l'objectif de réadapter l'organisation et le contenu du projet.</p>

2.4	Évaluer et optimiser des projets, activités et offres avec les personnes impliquées
<p>Situation: En cas de besoin ou régulièrement resp. à la fin de chaque projet, l'animatrice / l'animateur communautaire évalue à l'aide de méthodes appropriées le projet, l'activité ou l'offre en compagnie des personnes impliquées et des partenaires du réseau. Les résultats lui permettent de tirer des conclusions sur la poursuite ou la refonte du projet, de l'activité ou de l'offre. Elle / il en assure la durabilité et dans l'idéal, réduit de manière transparente son influence dans la mise en œuvre.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<p>... consulte la documentation et se rappelle de la mission et des progrès du projet, de l'activité ou de l'offre. ... se renseigne sur différentes méthodes d'évaluation.</p>
P	<p>... fixe les objectifs, le moment opportun et la méthode d'évaluation. ... clarifie qui sera impliqué. ... prépare l'évaluation de manière participative, établit un agenda et des modèles correspondants.</p>
R	<p>... s'acquitte de l'évaluation et la note de manière participative. ... en accord avec les parties prenantes, elle / il engage, à partir des résultats, des mesures pour la poursuite du projet, de l'activité ou de l'offre ou en vue de nouvelles activités, projets ou offres. ... documente l'évaluation de manière intelligible et diffuse l'information sous une forme appropriée. ... assure la durabilité avec les moyens à disposition et organise le transfert resp. la clôture du projet de manière transparente.</p>
E	<p>... vérifie si les objectifs d'évaluation ont été atteints et si des méthodes d'évaluation appropriées ont été utilisées. ... examine si les résultats ont été documentés de manière intelligible et communiqués et si des mesures pertinentes ont été prises en conséquence. ... observe le développement et l'impact du projet, de l'activité, de l'offre et, le cas échéant, développe de nouvelles interventions personnelles.</p>

Domaine de compétence 3 : Développement de sa propre identité professionnelle

Ce domaine de compétences est axé sur l'animatrice / l'animateur communautaire. Elle / il sait gérer des situations difficiles et changeantes avec professionnalisme. Elle / il prend conscience de son propre rôle professionnel et réfléchit sur son propre comportement.

3.1	Gérer des situations changeantes et exigeantes
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire travaille dans des conditions changeantes et/ou difficiles. Elle / il anticipe en prenant des mesures appropriées dans des situations difficiles et stressantes (par ex. accident, conflit, contraintes temporelles) pour les gérer de manière optimale et préserver sa propre intégrité psychique et physique.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... identifie les situations difficiles et stressantes. ... sait évaluer ses propres performances ainsi que les ressources disponibles, et connaît sa propre marge de manœuvre.
P	... apprécie la situation et reconnaît quand il y a nécessité d'agir. ... planifie des mesures complémentaires ou de soutien aussi bien à titre préventif que pour être en mesure de gérer des situations stressantes. ... se renseigne pour savoir si elle / s'il recevra du soutien au sein de l'équipe ou en dehors de l'équipe ou de l'organisation en cas de forte contrainte. ... planifie des formations continues professionnelles avec les supérieurs et les intègre de manière bénéfique.
R	... met en œuvre de manière ciblée et autonome les mesures prévues dans le domaine de la prévention, de la gestion et du suivi de situations stressantes. ... demande éventuellement de l'aide ou délègue des tâches.
E	... évalue l'efficacité des mesures mises en œuvre et en tire des conséquences.
3.2	Développer une démarche réflexive sur son rôle professionnel
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire s'oriente sur sa propre fonction et sur la mission. Elle / il a une idée précise de son propre rôle au travail et réfléchit constamment sur sa propre position et son propre comportement dans le contexte professionnel, social et politique.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... a conscience de ses propres tâches et de la mission. ... identifie et interprète les attentes de toutes les personnes impliquées et reconnaît des archétypes. ... se développe dans sa position déontologique et est en mesure de questionner celle-ci. ... observe et questionne les exigences professionnelles, les évolutions professionnelles et le domaine professionnel dans son ensemble.

P	... réfléchit sur son propre rôle, son attitude et son comportement, et les aligne sur sa fonction et sa mission. ... met en évidence et utilise ses ressources en relation avec sa fonction, sa mission et les attentes.
R	...au niveau des tensions qui existent entre les différentes attentes et la définition des rôles, elle / il agit conformément à sa fonction et à la mission. ... a identifié des limites, des conflits de rôle ou des attentes de rôles impropres, elle / il les signale clairement. ... négocie des rôles et les interprète selon la situation.
E	... réfléchit à son identité, son propre rôle et son influence sur les parties prenantes. ... vérifie son propre professionnalisme par rapport à la clarté du mandat et des rôles.

Domaine de compétences 4 : Évaluation et documentation des processus

Ce domaine de compétences porte sur la documentation et l'évaluation des processus. Les processus de contenu (de base) sont évalués et documentés avec les destinataires et les groupes de parties prenantes.

L'animatrice / animateur communautaire assure le suivi des processus (de travail), réfléchit sur ses actions et évalue les processus. Elle / il veille à une documentation systématique et intelligible.

4.1	Analyser et ajuster les processus de travail et les actions
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire assure le suivi systématique des processus en évaluant les mesures et les résultats soi-même et/ou avec les personnes impliquées et les partenaires du réseau. Elle / il y réfléchit et en déduit d'éventuelles alternatives et/ou des mesures ultérieures.	
Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agisse avec compétence, lorsqu'elle ou il...	
I	... rassemble des informations pertinentes sur le déroulement et les résultats du processus et s'informe sur les personnes participant au processus.
P	... décide d'une forme adaptée de suivi, de réflexion et d'évaluation. ... définit quels sont les participants impliqués dans le processus d'évaluation et planifie la réflexion et l'évaluation avec eux.
R	...effectue le suivi, la réflexion et l'évaluation, consigne les enseignements et informe les personnes participantes concernées des résultats de la réflexion / l'évaluation. ...sur cette base, elle / il déduit au besoin des démarches alternatives possibles et / ou des mesures ultérieures.

E	<p>... contrôle si le processus a été suffisamment suivi, réfléchi et évalué de manière adaptée.</p> <p>... contrôle l'applicabilité de toutes les éventuelles démarches alternatives possibles et/ou des mesures ultérieures et les engage au besoin.</p> <p>... s'assure que les enseignements ont été consignés de manière complète et compréhensible et que tous les participants concernés ont été informés.</p>
---	---

4.2	Documenter les activités
------------	---------------------------------

Situation :
L'animatrice / l'animateur communautaire documente ses activités de manière compréhensible, véridique, précise, sans stigmatiser, sans porter de jugement de valeur et en tenant compte des destinataires et de la protection des données. Ses services sont transparents.

Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agisse avec compétence, lorsqu'elle ou il...

I	... identifie les contenus à documenter.
P	<p>... planifie la documentation du travail quotidien et s'assure que tous les outils et documents nécessaires sont disponibles.</p> <p>... définit la forme, les destinataires, le volume, la structure et le contenu de la documentation.</p> <p>... décide qui elle / il associe à la documentation.</p>
R	<p>... documente de manière compréhensible, logique, exhaustive et correcte.</p> <p>... respecte les directives et les lois en matière de protection des données.</p> <p>... répartit si possible des missions de documentation correspondantes aux personnes impliquées.</p>
E	<p>... vérifie si la documentation est complète, pertinente et adaptée aux destinataires.</p> <p>... fait des ajouts et des corrections si nécessaire et s'assure que la documentation a été mise à la disposition des destinataires respectifs dans les délais et qu'elle a été correctement archivée (resp. archivée).</p>

Domaine de compétences 5 : Collaboration dans l'environnement professionnel

L'animatrice / l'animateur communautaire évolue constamment dans ou avec un environnement professionnel. Elle / il entretient son propre réseau et communique / coopère au sein de l'équipe ou avec d'autres professionnels-le-s / services spécialisés de manière adaptée à la situation et au / à la destinataire.

5.1	Collaborer en équipe
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire travaille en collaboration avec l'équipe de façon constructive. Elle / il communique dans un esprit de respect mutuel en fonction des situations et des destinataires, et influence ainsi de façon positive l'atmosphère de travail. Elle / il agit toujours dans le but d'apporter son soutien.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	...au cours de son travail en équipe, elle / il prend conscience des processus d'équipe et de son propre rôle dans l'équipe.
P	... évalue sa propre contribution à une coopération et un travail d'équipe fructueux. ...responsable des réunions, elle / il en planifie le déroulement.
R	...évolue de manière constructive et coopérative au sein de l'équipe, sur la base d'une conception des tâches commune et partagée. ... communique dans un esprit de respect mutuel, en fonction des situations et des destinataires. ...responsable des réunions, elle / il en assure l'animation.
E	... vérifie en permanence si ses propres contributions sont ciblées, respectueuses et adaptées à son rôle.

5.2	Coopérer avec d'autres intervenants et services spécialisés
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire travaille de manière efficace, ciblée et interdisciplinaire avec d'autres personnes et services qualifiés et coopère à dessein avec elles pour organiser les projets, activités et offres de manière optimale et remplir la mission d'animation communautaire.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... identifie l'existence éventuelle d'un besoin de coopération avec d'autres personnes et services qualifiés. ... s'informe sur les services et leurs missions et les personnes qualifiées à prendre en compte dans leur environnement professionnel pour une collaboration professionnelle bénéfique au mandat.
P	... décide des services et personnes qualifiées dont il faut tenir compte. ... planifie la participation interdisciplinaire en vue d'une coopération optimale. ... fait légitimer par les mandants la collaboration interdisciplinaire.

R	<p>... assume ses missions, principes et méthodes de manière transparente. ... s'investit de manière active et coopérative et implique avec estime les contributions d'autres personnes qualifiées. ... communique de manière transparente et dans un esprit de respect mutuel.</p>
E	<p>... se demande si la participation interdisciplinaire a été bénéfique pour la mission. ... se demande si elle / s'il a pu s'investir conformément à son propre rôle professionnel et sa fonction. ... se demande si elle / s'il a pu intégrer à leur juste valeur les contributions d'autres professionnels.</p>

5.3	Développer et entretenir des réseaux spécialisés
<p>Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire a conscience de l'importance et des avantages d'un réseau personnel et / ou professionnel pour la réalisation de sa mission. Elle / il se construit ce réseau grâce à l'échange avec d'autres personnes et services spécialisés, et l'entretient.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<p>... réfléchit à l'aspect de son réseau professionnel. ... s'informe sur les autres personnes, services et organisations spécialisés dans son environnement professionnel et examine comment elle / il pourrait entrer en contact avec eux en vue d'étendre son propre réseau. ... s'informe par ex. sur les réseaux ou événements déjà existants, utiles au développement de son réseau. ... examine comment entretenir le réseau ainsi constitué, une fois mis en place.</p>
P	<p>... planifie l'établissement et l'entretien des contacts avec des personnes qualifiées d'autres professions ainsi qu'avec des services spécialisés et organisations de son environnement professionnel. ... planifie par exemple la participation à des réseaux ou événements déjà existants, qui soit adapté à la mission et à son propre rôle professionnel.</p>
R	<p>... se construit un réseau professionnel en toute connaissance de cause et de manière ciblée, et l'entretient ensuite. ... identifie son propre domaine de compétences et utilise le soutien du réseau au profit de sa propre activité et des parties prenantes.</p>
E	<p>... vérifie de temps en temps si la construction et l'entretien de son réseau sont utiles aux objectifs fixés et apportent un avantage tangible. ... informe les mandants à ce sujet.</p>

Domaine de compétence 6 : Contribution au développement du champ professionnel

Le domaine de compétences 6 se rapporte à l'optimisation du champ professionnel. L'animatrice / l'animateur communautaire prend conscience de l'environnement social et socio-politique, identifie des développements et des tendances pour développer ou mettre à jour le contenu des concepts. Elle / il défend les intérêts du domaine dans les règles de l'art, en suivant une ligne claire et en adoptant une communication adaptée au / à la destinataire.

6.1	Situer son action dans l'environnement socio-politique et dans la politique professionnelle
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire prend conscience de son environnement social et socio-politique, identifie à l'aide d'une analyse systématique les problèmes et zones de tension dans son propre champ professionnel, définit les actions requises et engage les premières étapes de la démarche.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... recueille de manière ciblée pour son champ professionnel des informations sur le milieu social et socio-politique ainsi que sur les situations en rapport avec le champ professionnel. ... identifie certains problèmes, zones de tension et évolutions de la société et de la politique ainsi que des ressources et des opportunités de formation continue pour son propre champ professionnel.
P	... détermine quels problèmes, informations et zones de tension d'ordre culturel sont importants pour son propre champ professionnel et élabore des questions directrices adéquates. ... détermine le besoin d'action avant de développer et de documenter des mesures potentielles. ... se renseigne sur ses responsabilités et décide de devenir elle / lui-même actif/-ve ou de signaler ses observations aux organisations, personnes ou autorités responsables.
R	... prend, sur la base de la planification préliminaire, les premières mesures visant à optimiser son propre champ professionnel. ... ou fait suivre ses observations aux autorités / personnes responsables.
E	... vérifie si elle / il a bien cerné l'environnement social et socio-politique et engagé avec efficacité les mesures ou étapes adéquates de sa démarche.

6.2	Élaborer et mettre en œuvre des pratiques et des concepts innovants dans le propre domaine de travail
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire identifie des développements et tendances dans son propre champ professionnel. Elle / il développe des concepts orientés vers les besoins et les met à jour régulièrement.	

<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... s'informe de manière ciblée des changements qui s'opèrent dans son propre champ professionnel et dans d'autres domaines apparentés. ... observe les évolutions sociétales et politiques. ... identifie des évolutions et tendances pertinentes, des processus, abus, dangers ou dérapages se rapportant à son propre champ professionnel.
P	... détermine quelles évolutions et tendances pourraient être importantes pour l'optimisation ou l'adaptation de son propre champ professionnel, et décrit le besoin d'action. ... clarifie la mission, les ressources et les parties prenantes. ... définit la démarche de conceptualisation ou d'adaptation de concept et établit un calendrier.
R	... développe - en collaboration avec le donneur d'ordre / le bailleur de fonds et sur la base de l'analyse et de la planification - des concepts d'optimisation du champ professionnel, ou elle / il adapte des concepts existants.
E	... vérifie si elle / s'il a bien reconnu les évolutions et tendances pertinentes, et si, par son concept ou ses ajustements, elle / il a couvert les besoins identifiés et permis une optimisation de son propre champ professionnel.

6.3	Défendre les intérêts du champ professionnel
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire défend les intérêts de son propre domaine ainsi que ceux des personnes accompagnées / prises en charge, en adoptant une ligne claire et en respectant une forme de communication adaptée aux destinataires.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... se renseigne en interne et en externe sur les intérêts et les objectifs de son propre domaine et identifie les besoins des parties prenantes. ... se renseigne sur les ressources, possibilités et limites du lobbying. ... prend conscience de son rôle consultatif resp. de médiateur.
P	... décrit les centres d'intérêt et les objectifs de son propre domaine ainsi que les besoins des groupes de parties prenantes. ... définit des objectifs pour les intérêts et besoins. ... et détermine comment elle / il entend les défendre.
R	... soumet les intérêts, objectifs et besoins identifiés à des négociations ou discussions. ... et les défend en adoptant une ligne claire et en respectant une forme de communication adaptée aux destinataires. ... utilise pour cela aussi des processus politiques et des possibilités d'intervention.
E	... vérifie si les intérêts, objectifs et besoins ont été pris en compte. ... réfléchit sur sa propre démarche. ... si c'est nécessaire, elle / il relance encore une fois le débat et poursuit son travail de sensibilisation.

Domaine de compétences 7: Contribution au développement de l'organisation

L'animatrice / l'animateur communautaire soutient la personne supérieure ou le comité de gestion dans les tâches de gestion, en particulier dans la mise en œuvre la stratégie, le développement des équipes et de l'organisation, le développement et l'assurance de la qualité ainsi que les relations publiques.

7.1	Assumer des responsabilités et des tâches de conduite
<p>Situation : L'animateur/-trice communautaire soutient la / le supérieur/e ou les conseils d'administration dans la mise en œuvre de la stratégie. Avec une compréhension claire de l'organisation et de sa position (son rôle), elle / il se charge de réaliser des missions de soutien resp. de mise en œuvre dans les domaines du développement du personnel et des équipes, de la finance / marketing et dans le développement stratégique et organisationnel.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<p>... s'informe au sujet des principes généraux de l'organisation (principe directeur, mission, financement, positionnement, stratégies). ... clarifie sa mission au sein de l'organisation et développe un positionnement professionnel adapté.</p>
P	<p>... soutient le/la supérieur/e dans la planification des processus stratégiques et de développement et prépare soigneusement et de manière autonome les étapes correspondantes. ... développe ou participe au développement des outils pour établir des rapports resp. des outils de gestion, resp. adapte les directives de l'organisation / de la mission.</p>
R	<p>... assiste le/la supérieur/e dans la réalisation des processus de développement et de prises de mesures. ... soutient l'équipe et les collègues conformément aux directives. ... guide et forme les personnes sous son autorité.</p>
E	<p>... juge si les mesures ont été prises conformément aux directives stratégiques et si elles ont pu produire les effets visés. ... transmet ceci dans la forme adaptée aux niveaux de la direction. ...réfléchit sur son degré de contribution pour développer l'organisation sur un plan personnel, financier et stratégique.</p>

7.2 Développer et assurer la qualité du processus	
<p>Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire soutient le développement et l'assurance de la qualité:</p> <ul style="list-style-type: none"> - au niveau des parties prenantes en vérifiant régulièrement la réalisation des objectifs et les effets du travail d'animation communautaire à l'aide d'évaluations, - au niveau des collaborateurs en réfléchissant en permanence sur ses prestations, - au niveau de l'organisation en s'investissant si nécessaire dans le cadre de la gestion de la qualité. 	
<p>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</p>	
I	<p>... se renseigne sur la mission et s'informe sur les travaux réalisés. ... s'informe sur le niveau de qualité exigé et se réfère aux normes de qualité et aux exigences éthiques qui s'appliquent ou les développe.</p>
P	<p>... décide de la manière de déterminer les données relatives à la qualité. ... planifie les évaluations, réflexions et contrôles de qualité convenus et nécessaires.</p>
R	<p>... effectue les évaluations, réflexions et contrôles de qualité en impliquant les parties prenantes pertinentes (de manière participative), les évalue et prend des mesures importantes pour la qualité. ... établit un rapport de qualité et transmet l'information.</p>
E	<p>... vérifie en impliquant les parties prenantes pertinentes (de manière participative) si les mesures engagées ont été mises en œuvre et ont eu l'effet désiré.</p>

7.3 Développer et assurer la communication en interne et en externe	
<p>Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire soutient la / le supérieur/e hiérarchique dans la planification et la réalisation d'actions et de programmes afin d'améliorer le degré de notoriété, la conception et l'image de marque de l'organisation aux yeux du public. Au quotidien, elle / il défend l'organisation aux yeux du public, conformément à sa mission.</p>	
<p>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</p>	
I	<p>... s'informe sur la mission de communication (interne et externe) et sur le groupe de destinataires.</p>
P	<p>... soutient la/le supérieur/e) hiérarchique lors de la planification d'actions et de programmes et prépare les mesures correspondantes avec soin et de manière autonome. ... choisit des moyens / méthodes de communication approprié-e-s, les développe et les adapte aux directives de l'organisation / la mission.</p>
R	<p>... soutient la/le supérieur/e hiérarchique dans la réalisation d'actions et de programmes. ... dans ses activités de communication à l'extérieur et à l'intérieur, elle / il utilise de manière ciblée les outils / méthodes de communication et communique de manière claire et compréhensible.</p>

E	... évalue si les mesures de communication ont produit les résultats escomptés. ... réfléchit dans quelle mesure elle / il a contribué à soutenir et promouvoir le degré de notoriété, la conception et l'image de marque de l'organisation aux yeux du public et au sein de l'organisation.
---	---

EBAUCHE

3 Admission

3.1 Conditions d'admission

Admission avec un certificat fédéral de capacité (CFC) du domaine

Le certificat d'assistante socio-éducative ou d'assistant socio-éducatif (CFC) est considéré comme CFC relevant du domaine.

Les conditions d'admission suivantes doivent être remplies :

- a) Certificat fédéral de capacité (CFC) assistante socio-éducative / assistant socio-éducatif ou un autre titre jugé équivalent; et
- b) réussite à la procédure d'admission de l'organisme de formation.

La filière de formation compte 3'600 heures de formation au minimum.

Admission avec un autre certificat du niveau secondaire II

Les conditions d'admission suivantes doivent être remplies:

- a) CFC d'un autre domaine, certificat de maturité gymnasiale ou spécialisée, certificat délivré par une école de culture générale ou autre titre jugé équivalent ; et
- b) réussite de la procédure d'admission de l'organisme de formation ; et
- c) preuve d'une expérience pratique dans le domaine de l'animation communautaire d'au moins 400 heures. Cette pratique est allongée à 800 heures au moins pour des candidates / candidats avec un parcours purement scolaire.

La filière de formation compte 5'400 heures de formation au minimum.

3.2 Reconnaissance des acquis

Les compétences professionnelles acquises antérieurement / les acquis de formation sont validés de manière appropriée. Les exigences suivantes s'appliquent :

Validité d'un brevet / diplôme fédéral du domaine

Pour les porteurs de brevets ou diplômes fédéraux du domaine, le parcours est réduit et compte entre 2'400 et 3'600 heures de formation, y compris la procédure de qualification finale selon le chapitre 5.2 (voir annexe).

Acquisition d'un deuxième diplôme ES dans le domaine social

Les personnes qui ont déjà un diplôme d'une école professionnelle supérieure dans le domaine social peuvent obtenir un diplôme ES en animation communautaire.

Les conditions suivantes doivent être remplies :

- a) un diplôme ES en Éducation sociale ou Éducation de l'enfance ou Maîtrise socioprofessionnelle ou un diplôme équivalent; et
- b) une activité professionnelle encadrée par une formatrice / un formateur à la pratique professionnelle en animation communautaire d'au moins 1200 heures selon les modalités de la formation en cours d'emploi conformément au chapitre 4.3; et
- c) la réussite à la totalité des éléments de la procédure de qualification finale conformément au chapitre 5.2.

Validité d'un autre certificat/diplôme ou des compétences acquises d'une autre manière

Les compétences professionnelles / les acquis de formation sont pris en compte par l'organisme de formation, dans la mesure où la candidate ou le candidat peut fournir les justificatifs adéquats. L'organisme de formation décide « sur dossier » du nombre d'heures de formation susceptibles d'être validées. La formation comprend cependant 1'800 heures de formation au minimum et la procédure de qualification finale, conformément au chapitre 5.2.

3.3 Procédure d'admission

L'organisme de formation met en œuvre une procédure d'admission au cours de laquelle il vérifie si les conditions personnelles, sociales et professionnelles suivantes sont remplies pour réussir la formation :

- l'aptitude à suivre la formation pratique (sur la base de la recommandation d'une institution de formation à la pratique dans le domaine de l'éducation de l'enfance) ;
- l'aptitude à réussir le parcours scolaire et les examens de la formation (plus particulièrement la capacité à s'exprimer à l'oral et par écrit, ainsi que la capacité à communiquer, coopérer et les capacités réflexives) ;
- la probité et l'absence de procédure judiciaire ou condamnation incompatible avec l'activité professionnelle.

L'organismes de formation peut prévoir d'autres critères. C'est lui qui décide de l'admission en son sein. Chaque organisme de formation peut reconnaître le résultat de la procédure d'admission d'un autre organisme de formation d'une même filière.

4 Organisation de la formation

4.1 Formes et contenu des offres

Les filières de formation en animation communautaire sont en règle générale proposées avec des stages intégrés ou sous forme duale.

La formation pratique est mise en œuvre par une formatrice / un formateur à la pratique professionnelle (voir chapitre 4.3).

Formation duale

Cette forme d'offre comprend des éléments de formation scolaires et pratiques. Outre les éléments de formation scolaires, une activité professionnelle doit être exercée dans le domaine correspondant aux études à un taux de 50% minimum, et faire l'objet d'une convention entre l'employeur et l'étudiante / l'étudiant.

Formation avec stages intégrés

Cette forme d'offre comprend des éléments de formation scolaires et pratiques. Les éléments de formation pratiques sont accomplis sous la forme d'un ou de plusieurs stages accompagnés. Un stage dure une année au maximum. L'organisme de formation est responsable de la sélection et de la supervision du ou des stages.

L'organisme de formation décide d'une ou de plusieurs formes d'offre et présente leur mise en œuvre dans le concept de formation / plan d'études. Il y décrit la durée des filières de formation. Selon la forme, les heures de formation sont réparties comme suit :

	Avec CFC du domaine	
	Formation duale	Formation avec stages intégrés
	Heures de formation	Heures de formation
Heures didactiques (pilotées/dirigées par l'organisme de formation : enseignement présentiel, travaux de groupe, analyse de pratique et/ou supervision, blended learning, etc.) ainsi que promotion et autres contrôles des connaissances	1'200	1'200
Travail personnel	600	900
Pratique accompagnée (activité professionnelle du domaine accompagnée ou stage accompagné)	480	900
Activité professionnelle du domaine (720 heures de formation au maximum sont comptabilisées, pour une activité professionnelle exercée à un taux minimum de 50%)	720 au maximum	-
Procédure de qualification finale	600	600
Total	3'600	3'600

Avec un CFC du domaine, l'ensemble de la formation comprend 3'600 heures. En fonction des modalités didactiques choisies, un écart de 10% dans la répartition des heures de formation peut être argumenté.

La formation duale et celle avec stages intégrés peuvent être proposées à plein temps ou à temps partiel. Une formation à plein temps dure quatre semestres. Une formation à temps partiel dure six semestres.

	Sans CFC du domaine	
	Formation duale	Formation avec stages intégrés
	Heures de formation	Heures de formation
Heures didactiques (pilotées/dirigées par l'organisme de formation : enseignement présentiel, travaux de groupe, analyse de pratique et/ou supervision, blended learning, etc.) ainsi que promotion et autres contrôles des connaissances	1'800	1'800
Travail personnel	900	1'200
Pratique accompagnée (activité professionnelle du domaine accompagnée ou stage accompagné)	1'020	1'800
Activité professionnelle du domaine (1'080 heures de formation au maximum sont comptabilisées, pour une activité professionnelle exercée à un taux minimum de 50%)	1'080 au maximum	-
Procédure de qualification finale	600	600
Total	5400	5400

Sans CFC du domaine, l'ensemble de la formation comprend 5'400 heures. En fonction des modalités didactiques choisies, un écart de 10% dans la répartition des heures de formation peut être argumenté.

La formation duale et celle avec stages intégrés peuvent être proposées à plein temps ou à temps partiel. Une formation à plein temps dure six semestres. Une formation à temps partiel dure huit semestres.

4.2 Coordination d'éléments de formation scolaires et pratiques

L'organisme de formation est responsable de la coordination des éléments de formation scolaires et pratiques. Il garantit que toutes les compétences définies dans le plan d'études cadre sont enseignées à l'école et dans la pratique.

L'organisme de formation est responsable de la reconnaissance de l'institution pratique. Il vérifie si les conditions de la formation pratique sont garanties (entretiens avec la formatrice/ le formateur à la pratique professionnelle, temps pour la réalisation des travaux personnels, etc.). Si ces conditions ne sont pas remplies, il peut mettre fin à la collaboration et interrompre ainsi la formation pratique. Si l'institution pratique ne remplit pas les conditions de manière durable, la reconnaissance peut être retirée.

Éléments de formation scolaire

L'organisme de formation élabore un concept de formation comprenant un plan d'études école, réglemente la procédure de promotion et de qualification en détail et édicte un règlement d'études. Il veille à ce que le concept de formation comprenant le plan d'études école ainsi que l'enseignement soit adapté régulièrement aux développements scientifiques, économiques, techniques, sociaux, méthodologiques et didactiques du champ professionnel.

Éléments de formation pratique

L'organisme de formation définit quelles compétences doivent être acquises dans le cadre de la formation pratique et met à disposition de l'institution les informations de base nécessaires pour sa mise en œuvre.

4.3 Exigences posées à l'institution formatrice

L'institution formatrice dispose des ressources personnelles et structurelles nécessaires pour proposer une formation pratique (pratique accompagnée) qualifiée. Elle dispose d'un concept de formation pratique pour l'accompagnement et l'encadrement des étudiants. Elle garantit des conditions minimales pour une formation pratique adéquate. Elle nomme une formatrice / un formateur à la pratique professionnelle responsable de la formation des étudiantes / étudiants dans l'institution formatrice.

La formatrice / le formateur à la pratique professionnelle dispose des qualifications suivantes :

- diplôme d'animatrice communautaire / animateur communautaire ES ou diplôme reconnu comme équivalent; et
- au moins deux années d'expérience professionnelle après l'obtention du diplôme dans le domaine de la formation ; et
- une qualification professionnelle pédagogique d'au moins 300 heures de formation (au sens de l'art. 45 al.c.2 OFPr). Celle-ci peut être justifiée par une attestation de cours et/ou un portfolio personnalisé.

4.4 Domaines de formation et dotation horaire

Le plan d'études école est basé sur les compétences décrites dans le profil professionnel. L'organisme de formation définit la répartition des heures de formation dans les différents domaines, et les modalités d'acquisition des heures de formation requises.

Les domaines de compétences 1 et 2 (cf. chapitre 2.2) sont les domaines de compétences spécifiques du profil d'animation communautaire. Ensemble, ils représentent environ 50% des heures didactiques.

5 Procédure de promotion et de qualification finale

Les résultats et les progrès des étudiants sont régulièrement contrôlés. Les évaluations sont effectuées selon des critères d'évaluation explicités et connus d'avance.

5.1 Promotion

Les organismes de formation organisent durant la formation au moins une promotion. La promotion couvre aussi bien les résultats de la partie théorique que ceux des éléments pratiques de la formation.

L'organisme de formation évalue le parcours scolaire. L'institution formatrice évalue la formation pratique

L'organisme de formation définit les critères à remplir et les compétences à évaluer pour la promotion, clarifie la collaboration avec l'institution formatrice et prend la décision de la promotion.

5.2 Procédure de qualification finale

Dans le cadre de la procédure de qualification finale, les étudiantes / étudiants doivent faire la démonstration qu'ils ont acquis les compétences décrites dans le profil professionnel (cf. chapitre 2).

5.2.1 Conditions d'admission

Sont admis à la procédure de qualification finale les étudiantes / étudiants ayant passé avec succès les prestations scolaires et pratiques de la procédure de promotion, conformément au règlement des études de l'organisme de formation.

5.2.2 Responsabilités

L'organisme de formation est responsable du déroulement de la procédure de qualification finale. Il définit les critères à remplir et les compétences à évaluer pour chaque partie de l'examen, clarifie la collaboration avec l'institution formatrice et prend la décision de la qualification.

L'organisme de formation est responsable de la désignation des experts pour les prestations scolaires. Les expertes / experts sont des enseignantes / enseignants de l'organisme de formation et des spécialistes de la pratique. L'indépendance des expertes / experts pratiques vis-à-vis de la candidate/du candidat est assurée. L'organisation du monde du travail (OrTra) peut recommander des expertes / experts spécialistes de la pratique.

5.2.3 Contenu

Dans la procédure de qualification finale, toutes les compétences décrites dans le profil de la profession sont examinées, sur la base du niveau 6 de l'Ordonnance sur le cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle (O-CNC-FPr).

5.2.4 Composantes de la procédure de qualification finale

La procédure de qualification finale comprend au minimum :

- L'évaluation de la pratique professionnelle
- Un travail de projet ou de diplôme orienté vers la pratique
- Un entretien professionnel

Évaluation de la pratique professionnelle

La qualification pratique s'effectue dans des situations significatives de l'activité professionnelle. L'évaluation de la qualification pratique est déléguée à l'institution formatrice qui formule un préavis de validation. La décision formelle est prise par l'organisme de formation.

Travail de projet ou de diplôme orienté vers la pratique

Le sujet du travail de projet ou de diplôme orienté vers la pratique est validé par l'organisme de formation. L'étudiante / étudiant est suivi-e tout au long de la démarche.

Entretien professionnel

Les étudiantes / étudiants présentent un résultat aux expertes / experts selon les spécifications de l'organisme de formation (p.ex. analyse, projet, portfolio, travail de projet, travail de diplôme, etc.). Lors de l'entretien, les étudiantes / étudiants démontrent leurs aptitudes à argumenter leur action professionnelle, à la mettre en œuvre et l'insérer dans le contexte professionnel (institutionnel et politique) en responsabilité et à transférer les notions dans d'autres contextes.

5.2.5 Évaluation et pondération

L'organisme de formation fixe les critères des composantes de la procédure de qualification finale et une éventuelle pondération des notes.

Le titre est acquis et la formation achevée lorsque chaque épreuve de la procédure de qualification finale est jugée comme suffisante.

5.2.6 Possibilités de repasser l'examen

En cas d'échec, l'étudiante / étudiant peut présenter une nouvelle fois les parties échouées. Un échec définitif à la procédure de qualification finale est prononcé en cas de second échec.

5.2.7 Diplôme

Le diplôme est octroyé aux étudiantes / étudiants ayant réussi la procédure de qualification. L'organisme de formation délivre en outre une attestation portant sur la formation suivie et le Supplément au Diplôme émis par le SEFRI.

6 Titre professionnel

Le titre protégé suivant est octroyé :

Allemand :

dipl. Gemeindeführerin HF / dipl. Gemeindeführer HF

Français :

animatrice communautaire diplômée ES / animateur communautaire diplômé ES

Italien :

animatrice di comunità dipl. SSS / animatore di comunità dipl. SSS

Traduction en anglais des titres professionnels :

Social Worker in Community Development, Advanced Federal Diploma of Higher Education

7 Clauses finales

7.1 Abrogation du plan d'études cadre actuel

Le plan d'études cadre pour les filières de formation des écoles supérieures «Animation communautaire ES» du 22 septembre 2014 est abrogé.

7.2 Dispositions transitoires

Les organismes de formation des filières de formation qui ont été reconnues sur la base du plan d'études cadre du 22 septembre 2014 doivent soumettre une demande au SEFRI pour une révision de la reconnaissance de la formation dans les deux ans suivant l'approbation de ce plan d'études cadre. Les filières de formation restent reconnues jusqu'à l'achèvement des procédures de reconnaissance. Si ce délai n'est pas respecté, la reconnaissance de la filière de formation en question perd sa reconnaissance.

7.3 Mise en application

Le plan d'études cadre est mis en application avec l'approbation du SEFRI.

EBBAUCHE

8 Adoption

Le plan d'études cadre est édicté :

Berne et Olten, le (date)

SAVOIRSOCIAL

Organisation faîtière nationale du monde du travail du domaine social

SPAS

Plate-forme suisse des formations dans le domaine social

Monika Weder, présidente

Susanne Fehr, Co-Présidente /
Stéphane Girod, Co-Président

Le plan d'études cadre est validé :

Berne, le (date)

Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI

Rémy Hübschi, responsable du service Formation professionnelle supérieure

9 Annexe : description du modèle IPRE

Voici les explications des notions utilisées dans le modèle IRPE (s'Informer – Planifier – Réaliser – Évaluer).

Compétences

La notion de compétence fait l'objet de nombreuses définitions. Il est donc nécessaire de préciser ce qu'elle signifie dans le modèle IPRE. Dans le modèle IPRE, nous nous référons à la définition donnée par l'auteur Guy Le Boterf (1995 ou 2000)²: le terme de compétence désigne *l'aptitude acquise par une personne, dans le cadre d'une mesure de formation ou ailleurs, à organiser et utiliser ses ressources pour atteindre un objectif défini dans une situation concrète. Est compétent quiconque est en mesure de bien gérer des situations concrètes.*

Dans cette perspective, un profil de compétences vise à décrire les situations qu'un professionnel doit affronter ainsi que la manière d'agir professionnellement dans de telles situations, décrite à l'aide d'un modèle général du comportement humain.

Situations de travail

- Sont en l'occurrence des **tâches** (lot) que l'on peut **assumer en toute autonomie** quand on a le diplôme correspondant.
- Décrivent un fragment de la vie professionnelle au quotidien que les expert(e)s s'accordent à percevoir comme une **unité temporelle et objective**.
- Sont considérées comme importantes, typiques, **représentatives**, utiles et **sensées**.
- Sont décrites avec un degré d'abstraction assez élevé.

Cycle d'actions complet (IPRE)

Le cycle d'actions complet (IPRE), très simplifié, est divisé en quatre étapes. La méthode IPRE permet de montrer comment faire face à une situation de travail:

1. (S') Informer : Il s'agit ici de collecter des informations pertinentes, afin de pouvoir planifier et réaliser une action en tenant compte des conditions-cadres.
2. Planifier / décider : Sur la base des informations recueillies, la marche à suivre est planifiée ou une décision adéquate est prise au vu de la situation (par exemple, le choix d'une variante, le moment d'agir adéquat, etc.).
3. Réaliser : Il s'agit ici de la mise en œuvre de l'action planifiée.
4. Évaluer : Enfin, l'effet de l'action réalisée est contrôlé, et l'action corrigée si nécessaire.
Si des corrections s'avèrent nécessaires, cette étape est de nouveau suivie de la première étape du cycle d'actions.

² Le Boterf, G. (1995). *De la compétence*. Paris: Les éditions d'organisation.

Le Boterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: Les éditions d'organisation.

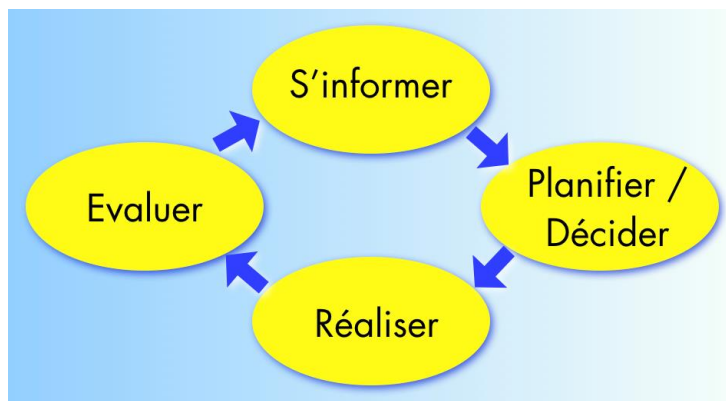


Illustration 1: «Quatre phases du cycle complet d'actions», source: BfB Büro für Bildungsfragen AG

Niveau de compétence

Un profil de compétences ne décrit pas que les compétences nécessaires, mais également le niveau. Dans ce profil de compétences, le niveau de compétence s'exprime sur le plan purement linguistique dans la description des compétences (dans les descriptions de situations et/ou de l'action). Il se manifeste dans :

- le degré d'autonomie
- la responsabilité à assumer, de manière tout à fait générale
- la responsabilité managériale personnelle
- la portée des décisions prises
- la coordination avec d'autres secteurs
- l'incertitude de la situation de départ à partir de laquelle des plans d'action sont élaborés
- la dynamique de la situation, qui requiert des réévaluations et l'ajustement de la démarche
- etc.

Les compétences décrites dans ce plan d'études cadre sont basées sur le niveau 6 du Cadre national des certifications formation professionnelle (CNC). Les compétences individuelles peuvent également avoir un niveau supérieur ou inférieur.

Ressources

Selon la démarche IPRE, les ressources sont :

- Compétences cognitives qui englobent l'utilisation de connaissances, de théories et de concepts, mais aussi un savoir implicite (tacit knowledge) acquis par expérience.
- Aptitudes, savoir-faire requis pour exercer une activité concrète, y compris la faculté d'intervenir dans des situations professionnelles (compétence sociale) [SEP]
- Attitudes, comportements et valeurs [SEP]