

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

«Éducation sociale ES»

avec titre protégé

Éducatrice sociale diplômée ES
Éducateur social diplômé ES

Organe responsable:

SAVOIRSOCIAL

Organisation faîtière nationale du
monde du travail du domaine
social

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 éducation sociale	3
2.1	Domaine de travail et contexte	3
2.2	Aperçu des compétences opérationnelles	5
2.3	Détail des domaines de compétence et des compétences à acquérir	6
3	Admission	25
3.1	Conditions d'admission	25
3.2	Reconnaissance des acquis	25
3.3	Procédure d'admission	26
4	Organisation de la formation	26
4.1	Formes et contenu des offres	26
4.2	Coordination d'éléments de formation scolaires et pratiques	28
4.3	Exigences posées à l'institution formatrice	29
4.4	Domaines de formation et dotation horaire	29
5	Procédure de promotion et de qualification finale	29
5.1	Promotion	29
5.2	Procédure de qualification finale	30
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	31
5.2.7	Diplôme	31
6	Titre professionnel	31
7	Clauses finales	31
7.1	Abrogation du plan d'études cadre actuel	32
7.2	Dispositions transitoires	32
7.3	Mise en application	32
8	Adoption	33
9	Annexe : description du modèle IPRE	34

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 la 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 éducation sociale 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'éducation sociale ont été précisées et se distinguent clairement des compétences des trois autres profils. Les compétences comparables sont formulées de manière identique 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 Éducation sociale

2.1 Domaine de travail et contexte

Tâches

Les éducatrices sociales dipl. ES et les éducateurs sociaux dipl. ES accompagnent et soutiennent les personnes dont l'organisation autonome de la vie et la participation à la vie sociale est difficile ou compromise.

Leurs activités sont focalisées sur les préoccupations et les projets de vie des personnes qu'elles/ils accompagnent. Les éducatrices sociales dipl. ES et les éducateurs sociaux dipl. ES sont guidé-e-s par le potentiel des personnes qu'elles/ils accompagnent et encouragent leurs ressources individuelles. Elles/ils encouragent les personnes qu'elles/ils accompagnent à prendre des décisions autonomes et à représenter elles-mêmes/eux-mêmes leurs intérêts (responsabilisation). Parallèlement, elles/ils s'engagent pour surmonter les barrières sociales et favoriser l'intégration sociale des personnes accompagnées (participation). Leur tâche consiste également à soutenir les personnes dans la gestion de situations de vie difficiles et de crises.

Les éducatrices sociales dipl. ES et les éducateurs sociaux dipl. ES impliquent les proches et les personnes de référence des personnes prises en charge et elles/ils les conseillent si nécessaire. Une partie importante de leur activité consiste à aménager les ressources de l'espace social en activant ou en réactivant le réseau de relations des personnes accompagnées. Elles/ils facilitent par ailleurs l'accès aux offres de la communauté ou aux autres ressources.

Domaines de travail

Les éducatrices sociales dipl. ES et les éducateurs sociaux dipl. ES travaillent dans des organisations sociales pour personnes en situation de handicap, dans le domaine de l'aide aux enfants et aux adolescents, de l'intégration sociale, de la migration ou de l'intégration des réfugié-e-s ou encore de l'exécution des peines et mesures. Leurs domaines de travail comprennent également les organisations d'entraide ainsi que les initiatives et les projets sociaux. Les éducatrices sociales dipl. ES et les éducateurs sociaux dipl. ES peuvent aussi travailler à la demande (par ex. travail de rue, accompagnement familial socio-éducatif, services d'assistance).

Conditions-cadres

Elles/ils coopèrent par ailleurs avec d'autres spécialistes et services spécialisés. Cela comprend les professionnels et organismes issus de domaines d'activités avoisinants (par ex. animation communautaire, pédagogie curative, psychologie ou accompagnement socioprofessionnel) et d'autres domaines apparentés (par ex. école, conseil et thérapie, psychiatrie, soins, réadaptation ou insertion professionnelle). Elles/ils collaborent également avec les instances compétentes comme les services sociaux, les autorités scolaires, les services en charge de la gestion de l'assurance sociale (par ex. de l'AI), les autorités de protection de l'enfant et de l'adulte, la justice et la police.

Le travail éducatif pose de grandes exigences quant à la compétence relationnelle et la capacité de prise en charge des éducatrices sociales dipl. ES et des éducateurs sociaux 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 du travail éducatif se caractérise par la politique (sociale). Le travail en éducation sociale implique donc également une action sociopolitique. Les éducatrices sociales dipl. ES et les éducateurs sociaux dipl. ES fondent leur action sur la dignité de chacun-e 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 et les abus. Les éducatrices sociales dipl. ES et les éducateurs sociaux dipl. ES se penchent activement sur les thèmes sociaux et sociopolitiques actuels tels que les questions de genre et d'interculturalité.

L'objectif du travail éducatif est de permettre aux personnes accompagnées d'avoir une qualité de vie optimale et de participer à la vie sociale. L'environnement social, culturel et économique de l'activité éducative est sans cesse dominé par des conditions cadres contradictoires et des ressources limitées. L'éducation sociale peut donc également signifier qu'on adopte des positions inconfortables, tant dans le travail avec les personnes socialement défavorisées qu'en influençant ou en inversant les processus d'exclusion sociale. Dans ces contextes, l'éducation sociale poursuit également l'objectif de (ré)intégrer des personnes ou de les préserver de l'exclusion sociale.

Cette mission multiple envers les personnes accompagnées, l'organisation ou le mandat officiel et envers les droits de l'homme et l'éthique professionnelle comporte un potentiel de conflit très important. Les éducatrices sociales dipl. ES et les éducateurs sociaux dipl. ES permettent d'établir un équilibre entre les différents intérêts. Elles/ils contribuent ainsi dans une large mesure à la cohésion et à la paix sociales.

Les éducatrices sociales dipl. ES et les éducateurs sociaux dipl. ES contribuent au développement durable et à la gestion raisonnée des ressources dans le cadre de leur mission.

Evolutions

Les éducatrices sociales dipl. ES et les éducateurs sociaux dipl. ES travaillent de plus en plus comme les médiatrices et médiateurs de diverses mesures individuelles. Elles/ils assument également de plus en plus des tâches générales telles que l'aménagement des ressources de l'espace social (création de contextes favorables), le travail de prévention et la coordination des différentes offres des prestataires de services publics, religieux et privés.

Les revendications d'autodétermination et d'inclusion basées sur les droits fondamentaux entrent partiellement en contradiction avec les développements de domaines légaux (par ex. la protection de l'enfant et de l'adulte et l'exécution des peines et mesures). Cela constitue aussi de nouveaux défis.

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, ce qui implique aussi la recherche de nouvelles solutions et la poursuite du développement des méthodes et instruments existants. Les éducatrices sociales dipl. ES et les éducateurs sociaux 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 pour le contact avec les personnes et ouverture à des projets de vie variés
- Sens élevé des responsabilités
- Disponibilité à l'autoréflexion critique
- Intérêt pour le travail en équipe
- Flexibilité : la capacité de faire face de manière appropriée à des situations difficiles, changeantes et imprévisibles
- Ouverture à des horaires de travail irréguliers
- Résistance physique et psychique

2.2 Aperçu des compétences opérationnelles

Domaine de compétences	Compétences opérationnelles				
Domaine de compétences 1 : Planification et développement conjoints du travail éducatif	1.1 Percevoir et analyser le milieu de vie de la personne accompagnée	1.2 Identifier et développer le besoin de soutien de manière participative	1.3 Élaborer et mettre en œuvre ensemble les objectifs et mesures avec la personne ou le groupe	1.4 Collaborer avec les proches et les personnes de référence ainsi qu'avec l'environnement social	
Domaine de compétences 2 : Soutien au quotidien et dans des situations de transition	2.1 Établir et construire la relation avec la personne accompagnée	2.2 Encourager l'efficacité personnelle et l'autodétermination de la personne accompagnée	2.3 Soutenir la participation à la vie sociale	2.4 Aménager l'environnement et les conditions-cadres de manière adaptée aux besoins	2.5 Créer des situations de groupe et renforcer la participation
	2.6 Soutenir les personnes accompagnées dans leur vie quotidienne en fonction de leurs besoins	2.7 Accompagner les personnes en situation de transition et de crise			
Domaine de compétences 3 : Développement de sa propre identité professionnelle	3.1 Gérer des situations dérangeantes 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 et les actions éducatifs	4.2 Documenter les processus et faire rapport			
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		
Domaine de compétences 6 : Contribution au développe- ment du champ professionnel	6.1 Situer son action dans l'environnement socio-politique	6.2 Élaborer et mettre en œuvre des concepts et des pratiques innovants dans le propre domaine de travail	6.3 Défendre les intérêts du champ professionnel		
Domaine de compétences 7 : Contribution au développe- ment de l'organisation / institution	7.1 Assumer des responsabilités et des tâches de conduite	7.2 Développer et assurer la qualité	7.3 Développer et assurer la communication en interne et en externe	7.4 Élaborer et conduire des projets	

2.3 Détail des domaines de compétence et des compétences à acquérir

Remarques

La formation dans les Écoles supérieures en éducation sociale est généraliste et prépare les éducatrices et éducateurs sociaux aux domaines d'activités les plus variés. Les domaines d'activités et champs professionnels ne sont pas toujours tous mentionnés dans les descriptions de chaque compétence., Les spécificités de chaque domaine d'activités sont bien entendu prises en compte et thématiques dans la formation.

Domaine de compétence 1 : Planification et développement conjoints du travail éducatif

Le domaine de compétences 1 comprend la conception éducative des processus de développement de la personne accompagnée et de son environnement de vie. L'éducatrice sociale / l'éducateur social analyse la situation de la personne accompagnée dans sa globalité et détermine systématiquement le besoin de soutien afin de développer sur cette base des objectifs et mesures avec les personnes concernées. Elle / il établit un planning et conçoit les processus de développement de la personne accompagnée avec sa participation active. Elle / il évalue régulièrement en commun si les objectifs ont été atteints. Elle / il intègre l'environnement social et le système de références de la personne accompagnée dans les processus de développement et organise si nécessaire des offres de conseil et de soutien.

1.1	Percevoir et analyser le milieu de vie de la personne accompagnée
Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social prend en considération la situation de la personne accompagnée dans sa globalité (cadre de vie, ressources, référentiels etc.), et évalue sa pertinence du point de vue de l'éducation sociale. Elle/il analyse la situation en considérant les différentes possibilités d'action basées sur des fondements professionnels.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i>	
I	... se procure des informations pertinentes sur la situation et l'ensemble du cadre de vie de la personne accompagnée.
P	... détermine la démarche et opte pour la méthode d'analyse appropriée. ... établit entre autres une planification détaillée et implique les personnes qualifiées adéquates.
R	... effectue systématiquement l'analyse de situation prévue selon la planification. ... établit simultanément des liens entre ses connaissances sur des diagnostics particuliers, des problèmes sociaux de l'analyse et le mandat spécifique de son institution. ... documente les résultats de cette analyse conformément aux directives organisationnelles.
E	... vérifie si elle / s'il a collecté toutes les informations pertinentes et si celles-ci permettaient une analyse approfondie.

1.2 Identifier et développer les besoins de soutien de manière participative	
Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social identifie systématiquement le besoin de soutien de la personne accompagnée, en intégrant et en faisant participer toutes les personnes directement concernées afin de développer des objectifs et mesures orientés sur ces besoins.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i>	
I	... vérifie l'analyse précédente du cadre de vie. ... identifie systématiquement les ressources pertinentes de la personne accompagnée. ... s'informe des personnes concernées et pertinentes et de leurs données pour établir un contact.
P	... décide d'une démarche et établit quelles personnes doivent participer et être impliquées lors de l'évaluation du besoin de soutien.
R	... identifie le besoin de soutien en prenant en compte et en impliquant toutes les personnes principalement concernées, de manière systématique et conformément à la planification. Elle/il étudie à cette fin les documents concernant la personne accompagnée et échange professionnellement au sein de l'organisation et/ou dans le cadre de la collaboration interprofessionnelle. ... prend en compte les ressources de la personne accompagnée dans l'identification des besoins de soutien. ... prend note du besoin de soutien de manière intelligible.
E	... contrôle si la procédure choisie était efficace et si le besoin d'assistance a été déterminé et consigné de manière participative, systématique et intelligible.
1.3 Élaborer et mettre en œuvre ensemble les objectifs et mesures avec la personne ou le groupe	
Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social élabore des objectifs de façon méthodique avec la personne ou le groupe. De concert avec la personne accompagnée, elle / il définit et développe des mesures propres à atteindre les objectifs, les consigne et les met en œuvre avec elle.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i>	
I garde en mémoire les enseignements qu'elle/il a tirés lors de la détermination du besoin de soutien.
P	... décide comment, avec qui et jusqu'à quand il lui faudra développer des objectifs et des mesures qui se rapportant aux processus de prévention, d'éducation, d'activation, d'encouragement ou d'accompagnement.
R	... développe les objectifs et mesures de façon méthodique et avec la participation des personnes concernées. ... établit un ordre de priorité dans les mesures se rapportant aux processus de prévention, d'éducation, d'activation, d'encouragement ou d'accompagnement et élabore un calendrier avec des responsabilités définies. ... définit les indicateurs qui serviront à contrôler la réalisation des objectifs

	<p>.. assure la mise en œuvre des mesures définies et les met en place de manière participative. ... fixe systématiquement les étapes de mise en œuvre.</p>
E	<p>... vérifie si les objectifs ont été élaborés de manière participative. ... vérifie si les objectifs ont du sens et s'ils sont appropriés. ... vérifie si les mesures sont réalisables. ... vérifie si les mesures ont été planifiées et mises en œuvre de manière participative et en consultation avec toutes les parties concernées. ... vérifie si les objectifs, les mesures et les indicateurs ont été documentés de manière intelligible. ... vérifie si la mise en œuvre des mesures a été enregistrée de manière traçable et intelligible.</p>

1.4	Collaborer avec les proches et les personnes de référence ainsi qu'avec l'environnement social
------------	---

Situation :

L'éducatrice sociale / l'éducateur social collabore de manière partenariale avec les proches de la personne accompagnée ainsi qu'avec d'autres personnes de référence de l'environnement social de cette dernière. Elle / il identifie de manière impartiale les besoins des proches et des personnes de référence. Elle / il implique les proches et les personnes de référence de manière adéquate dans le suivi quotidien et traite des conflits possibles qui peuvent découler d'intérêts ou de besoins divergents.

Elle / il initie et favorise la communication avec les proches et les personnes de référence et les soutient.

Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...

I	<p>... se fait une vue d'ensemble, en cas de besoin, de l'environnement social et du contexte de vie de la personne accompagnée. ... reconnaît les opportunités et les limites de son rôle et de ses fonctions. ... reconnaît et comprend les préoccupations, les besoins et les ressources des proches et des personnes de référence. ... analyse systématiquement les différences des attentes et des objectifs et des attitudes entre les différents acteurs. ...reconnait le besoin de soutien et de conseil des proches et des personnes de référence. ... reconnaît les préoccupations et les besoins spécifiques de la personne accompagnée qui nécessitent une discussion avec les proches ou les personnes de référence.</p>
P	<p>... établit avec la personne accompagnée à quelle fréquence et sous quelle forme les proches ou les personnes de références sont impliquées dans le suivi quotidien.</p>

R	<p>... implique les proches ou les personnes de référence de manière ciblée dans le suivi quotidien</p> <p>... initie et favorise la communication avec les proches ou les personnes de référence.</p> <p>... soutient les proches et les personnes de référence dans leurs tâches d'accompagnement en tenant compte de la demande et du rôle de chacun.</p> <p>... discute des préoccupations et des besoins particuliers de la personne accompagnée, si nécessaire et si possible avec les proches ou les personnes de référence.</p>
E	<p>... évalue si elle/il a impliqué les proches ou les personnes de références de manière appropriée dans le suivi quotidien d'accompagnement.</p> <p>... adopte une posture réflexive concernant sa relation avec les proches et les personnes de référence.</p> <p>... vérifie si elle/il a suffisamment et conseillé et accompagné les proches et personnes de référence et si elle/il l'a fait de manière appropriée.</p> <p>... vérifie si les préoccupations et les besoins spécifiques de la personne accompagnée ont été pris en compte de manière appropriée et si une solution adéquate a été trouvée.</p>

Domaine de compétence 2: Soutien au quotidien et dans des situations de transition

Le domaine de compétences 2 couvre l'accompagnement et le soutien de la personne dans les situations quotidiennes et transitoires. Les rapports professionnels, basés sur la confiance et la stabilité, en constituent les fondements avec la personne accompagnée. Elle / il est conscient(e) de sa fonction de modèle. L'éducatrice sociale / l'éducateur social encourage la personne accompagnée à participer autant que possible à l'aménagement de l'environnement. Elle / il renforce la personne accompagnée dans sa personnalité et contribue au maintien et à l'optimisation des aptitudes de cette dernière. Elle / il rend possible sa participation à la vie sociale. Elle / il conçoit des situations de groupe. Elle / il soutient la personne accompagnée non seulement dans les situations de la vie quotidienne mais aussi dans les situations de transition.

2.1	Établir et construire la relation avec la personne accompagnée
<p>Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social noue des relations professionnelles de manière réfléchie, les entretient de manière ciblée et sait y mettre fin. Elle / il gère en pleine conscience le rapport entre distance et proximité ainsi qu'entre pouvoir et dépendance et elle / il a une conception claire et réfléchie de son rôle.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i></p>	
I	... s'informe de la personne accompagnée et de ses besoins.
P	... planifie l'approche relationnelle comme un processus actif et conscient dans l'accompagnement de la personne. Elle / il a en même temps conscience des possibilités et limites de son propre rôle.

R	<p>... noue des relations professionnelles de manière réfléchie.</p> <p>... entretient et développe des relations professionnelles de manière active.</p> <p>.. conçoit la fin des relations professionnelles en pleine conscience.</p> <p>... réfléchit constamment pour elle-même / lui-même à son rôle professionnel ainsi qu'au juste équilibre entre distance et proximité et entre pouvoir et dépendance.</p> <p>... réfléchit aussi à son rôle professionnel au contact d'autres personnes.</p>
E	<p>... conscientise en permanence dans quelle phase se situe la relation professionnelle.</p> <p>... s'assure que la réflexion sur le rôle professionnel et le juste équilibre entre distance et proximité ainsi que du pouvoir et de la dépendance a eu lieu.</p>

2.2	Encourager l'efficacité personnelle et l'autodétermination de la personne accompagnée
Situation :	
L'éducatrice sociale / l'éducateur social permet à la personne accompagnée de prendre sa propre vie en main, de prendre des responsabilités et d'avoir conscience de son propre impact.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale/ l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i>	
I	<p>...s'informe sur les possibilités de la participation égale et de l'autodétermination de la personne accompagnée.</p> <p>...évalue les qualités requises de la personne accompagnée pour qu'elle soit en mesure d'endosser la responsabilité de son propre mode de vie.</p> <p>...évalue l'efficacité personnelle de la personne accompagnée.</p>
P	<p>... détermine quelles sont méthodes ou procédures de travail qui peuvent être partagées avec la personne accompagnée, afin de lui permettre d'aborder et de réaliser sa participation et son autodétermination dans ses domaines de vie.</p> <p>... définit les domaines de responsabilité avec la personne accompagnée.</p> <p>... définit et décrit les indicateurs pour la reconnaissance de l'efficacité personnelle.</p>
R	<p>... sur la base des mesures, soutient les intentions et les actions de la personne accompagnée.</p> <p>... l'accompagne dans l'exercice de sa responsabilité.</p> <p>...donne à des feedbacks ciblés à la personne accompagnée au sujet de son efficacité personnelle.</p>
E	<p>... vérifie si l'exercice de l'autodétermination, ou de la réalisation de soi et la prise de responsabilité, ont été atteints au moyen des objectifs prédéfinis avec la personne concernée.</p>

2.3	Soutenir la participation à la vie sociale
Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social permet à la personne accompagnée de participer à la vie sociale selon ses désirs et ses besoins.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i>	
I	... s'informe des désirs et besoins de la personne accompagnée en rapport avec sa participation sociale.
P	... planifie la participation de la personne accompagnée à la vie sociale selon ses désirs, besoins et ressources. ... intègre les conditions-cadres, les limites, les risques ainsi que le contexte et l'environnement dans sa planification.
R	... rend possible la participation concrète à la société pour la personne accompagnée. ... cherche des solutions lors de tensions qui peuvent se créer entre les souhaits et possibilités individuels de la personne concernée et les conditions cadres de la société.
E	... vérifie si la participation sociale de la personne accompagnée a été rendue possible selon ses désirs et besoins.

2.4	Aménager l'environnement et les conditions-cadres de manière adaptée aux besoins
Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social aménage l'environnement et les conditions-cadres ou elle / il donne à la personne accompagnée les moyens de les concevoir selon ses propres capacités et possibilités.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i>	
I	... s'informe de l'environnement / l'espace social de la personne accompagnée ainsi que de ses capacités et possibilités individuelles. ... s'informe des conditions-cadres organisationnelles et légales ainsi des connaissances spécialisées actuelles.
P	... décide (le plus possible en collaboration) avec la personne accompagnée de la manière dont l'environnement et les conditions générales peuvent être organisées. ... établit les étapes organisationnelles en commun avec la personne accompagnée.
R	... permet à la personne accompagnée de s'associer à l'organisation de l'environnement et des conditions générales et tient compte des connaissances spécialisées actuelles. ... encourage la personne accompagnée à reconnaître et à faire valoir ses intérêts et ses préoccupations. ... élabore l'environnement et les conditions générales selon la volonté explicite ou présumée de la personne accompagnée qui ne peut pas participer à l'organisation dans la mesure du nécessaire

E	... vérifie si l'environnement et les conditions-cadres correspondent aux besoins de la personne accompagnée. ... vérifie si l'environnement et les conditions-cadres ont été élaborés (conjointement) de façon participative.
---	---

2.5	Créer des situations de groupe et renforcer la participation
------------	---

Situation :
L'éducatrice sociale / l'éducateur social conçoit des situations de groupe en collaboration avec tous ses membres. Les besoins individuels des personnes accompagnées sont le point de départ de l'activité commune et de la formation d'une identité de groupe. Elle / il laisse suffisamment d'espace pour l'interaction entre les personnes accompagnées.

Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...

I	... recueille des informations sur la dynamique de groupe, sur la coopération et la collaboration et sur les besoins individuels des personnes accompagnées.
P	... décide des méthodes courantes sur la base des informations disponibles. ... planifie l'organisation et les objectifs des situations de groupe, de manière participative avec les personnes accompagnées.
R	... mène comme prévu les situations de groupe et les organise de manière flexible et orientée vers les objectifs selon le déroulement et l'évolution de la dynamique du groupe.
E	... vérifie si la forme et la méthodologie choisies étaient appropriées et tire des conclusions pour d'éventuelles alternatives d'action ou pour les prochaines étapes à planifier. ... évalue également si l'interaction et la participation des personnes accompagnées ont été rendues possibles.

2.6	Soutenir les personnes accompagnées dans leur vie quotidienne en fonction de leurs besoins
------------	---

Situation :
L'éducatrice sociale / l'éducateur social organise la vie quotidienne avec la personne accompagnée et lui permet d'en maîtriser les situations avec ses ressources propres et externes. Elle / il prend en considération et garantit la sécurité de la personne accompagnée dans le contexte de l'ensemble du processus de soutien adapté aux besoins.

Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...

I	... s'informe des possibilités d'aménagement du quotidien de la personne accompagnée, de ses besoins et désirs, de ses droits et obligations, ainsi que de ses exigences biographiques. ... se renseigne sur les directives de sécurité internes et externes.
---	--

P	<p>... définit comment et quand elle/il souhaite impliquer la personne accompagnée dans l'organisation du quotidien.</p> <p>... planifie les possibilités d'apprentissage et d'expérience dans la vie quotidienne de la personne accompagnée.</p> <p>... planifie les informations à propos des règles de sécurité ainsi que leur mise en œuvre.</p>
R	<p>... organise et structure avec la personne accompagnée des séquences de son quotidien.</p> <p>... veille dans ce cadre à ce que la personne accompagnée trouve les conditions-cadres propices à son 'autonomie, interagisse avec les autres, mette en œuvre ses ressources de manière optimale et puisse faire de nouvelles expériences.</p> <p>... tient compte des exigences biographiques de la personne accompagnée et les met en œuvre en fonction des phases de la vie.</p> <p>... prend en compte et garantit en outre constamment la sécurité de la personne accompagnée dans le contexte du processus de soutien.</p>
E	<p>... évalue si l'organisation et la structuration du quotidien ont eu lieu en y associant la personne accompagnée et en collaborant avec elle. Elle / il évalue si les besoins, droits et obligations individuelles de la personne accompagnée ont été pris en compte en fonction de ses conditions de vie.</p> <p>... vérifie si des conditions-cadres favorisant l'autonomie sont réunies.</p> <p>... vérifie si elle / il a pris en considération et garanti la sécurité en permanence.</p>

2.7	Accompagner les personnes en situation de transition et de crise
<p>Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social organise en conscience les transitions locales, institutionnelles, temporelles et culturelles avec la personne accompagnée. Elle / il leur donne une orientation dans la situation de transition. Elle / il favorise la participation, l'indépendance et l'autodétermination de la personne accompagnée. Elle / il organise en conscience les changements souhaités par la personne accompagnée ainsi que les autres transitions entre les étapes de la vie. Elle / il reconnaît les situations de crise et réagit de manière appropriée tout en prenant les mesures nécessaires pour protéger la personne concernée et son environnement.</p> <p><i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i></p>	
I	<p>... reconnaît les situations transitoires pertinentes et identifie les besoins de la personne accompagnée dans ces situations.</p> <p>... reconnaît les situations de crise pertinentes et les besoins de la personne accompagnée dans ces situations.</p> <p>... implique la personne accompagnée et son environnement.</p>
P	<p>... décide avec la personne accompagnée comment elle/il désire organiser une situation de transition.</p> <p>... prépare la transition et planifie les rituels / points de référence.</p> <p>... anticipe les situations de crise avec clairvoyance et se prépare à la façon dont elle / il pourrait réagir de façon appropriée dans ces situations.</p>

R	<p>... gère la situation transitoire en conscience, avec prévoyance et en collaboration avec la personne accompagnée et son environnement.</p> <p>... soutient la personne accompagnée afin de lui permettre de vivre la transition de façon positive.</p> <p>... assure la sécurité et le bien-être de la personne accompagnée, si cette dernière n'est pas en mesure de le faire elle-même.</p>
E	<p>... vérifie si la personne accompagnée s'est sentie physiquement et psychiquement en sécurité et à l'aise pendant une transition.</p> <p>... vérifie si la crise a été surmontée par la personne accompagnée ou si les sentiments qui y sont associés (deuil, perte, colère, impuissance, désespoir) ont été maîtrisés.</p> <p>... réfléchit sur son propre rôle et comportement pendant la transition ou la crise.</p> <p>... a inclus la personne accompagnée dans la réflexion.</p>

Domaine de compétence 3 : Développer sa propre identité professionnelle

Ce domaine de compétences est axé sur l'éducatrice sociale / l'éducateur. Elle / il sait gérer des situations exigeantes 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
<p>Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social 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.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i></p>	
I	<p>... apprécie la situation et voit la nécessité d'agir.</p> <p>... identifie des situations difficiles et stressantes.</p> <p>... évalue ses propres capacités ainsi que les ressources disponibles et connaît sa propre marge de manœuvre.</p> <p>... apprécie les possibilités de processus de changement dans le cadre politique, socioculturel ou organisationnel.</p> <p>... se renseigne à l'avance sur l'existence de mesures bénéfiques pour la santé.</p>
P	<p>... planifie des mesures complémentaires ou de soutien aussi bien à titre préventif que pour être en mesure de gérer des situations stressantes.</p> <p>... 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, dans le cas d'une situation stressante pour elle / lui.</p> <p>... envisage des processus de changement.</p>
R	<p>... initie des processus de changement selon les besoins.</p> <p>... 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.</p> <p>... accompagne et soutient les processus de changement.</p> <p>... sollicite éventuellement du soutien.</p>

E	... évalue l'efficacité des mesures mises en œuvre ou des processus de changement et en tire les conséquences.
---	--

3.2	Développer une démarche réflexive sur son rôle professionnel
Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social s'oriente sur sa propre fonction et sur la mission de l'institution. 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, sociétal et politique. Elle / il intègre adéquatement les principes éthiques propres à son travail dans son action professionnelle.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i>	
I	... a conscience de ses propres tâches et des attentes liées à son rôle. ... identifie les possibilités et limites de sa fonction. ... connaît le code de conduite professionnelle et d'autres principes d'éthique professionnelle.
P	... réfléchit sur sa propre fonction, son attitude, son comportement, ses possibilités et limites. ... les ajuste en fonction de son mandat institutionnel ainsi qu'avec les principes d'éthique professionnelle.
R	... agit en conformité avec sa mission dans le champ de tension entre différentes attentes et sa propre définition du rôle. ... signale clairement des conflits de rôle ou des attentes de rôles inadaptés lorsqu'elle / il a identifié les limites. ... négocie des rôles et les interprète de manière adéquate dans la situation donnée.
E	... réfléchit sur son propre comportement ainsi que sur l'influence qu'elle / il exerce sur les personnes accompagnées, à titre individuel et dans l'équipe. ... contrôle son propre professionnalisme par rapport à la clarté des mandats et des rôles.

Domaine de compétence 4 : Évaluation et documentation des processus

Ce domaine de compétences porte sur la documentation et l'évaluation des processus. L'éducatrice sociale / l'éducateur social assure le suivi des processus (de travail), réfléchit à ses actions et évalue les processus. Elle / il veille à une documentation systématique et intelligible.

4.1	Analyser et ajuster les processus et les actions éducatifs
Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social évalue les processus et les actions de manière continue ou dans le cadre de leurs suivis. Elle / il le fait par une réflexion autonome et/ou conjointe, portant sur les mesures prises et les résultats obtenus. Elle / il extrapole les prochaines étapes à partir du suivi systématique et de la réflexion relatifs aux processus et aux actions.	

<i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i>	
I	... recueille des informations pertinentes sur le déroulement et les résultats du processus ou de l' action , dans le cadre d'échanges avec les personnes impliquées.
P	... planifie la réflexion et l'évaluation de manière continue ou au plus tard dans le cadre d'un travail de suivi, et invite les personnes à s'impliquer dans ce processus.
R	... effectue comme planifié le suivi, la réflexion et l'évaluation, avec les personnes participantes ou en équipe. Elle/il en consigne les enseignements et informe les participants concernés des résultats obtenus. ... elle / il extrapole les prochaines étapes sur la base de l'évaluation.
E	... vérifie si le processus ou l'action a été suffisamment réfléchi et évalué de manière adéquate, et si les prochaines étapes requises en ont été déduites.

4.2 Documenter les processus et faire rapport	
Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social documente les processus de manière systématique et intelligible ainsi que d'après les dispositions légales et/ou les directives organisationnelles. La documentation sert à la traçabilité pour les personnes accompagnées, leurs systèmes de référence et commanditaires. Elle est une source d'information intelligible qui donne des renseignements sur les étapes suivies dans le processus.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i>	
I	... identifie les contenus à documenter.
P	... planifie la documentation du travail quotidien et s'assure que tous les formulaires, documents, modèles et systèmes de gestion des cas nécessaires sont disponibles.
R	... documente les activités quotidiennes de manière systématique et intelligible.
E	... s'assure que la documentation est complète, intelligible et adaptée au destinataire. ... s'assure que les dossiers sont soigneusement archivés et que chaque destinataire en dispose en tout temps.

Domaine de compétence 5 : Collaboration dans l'environnement professionnel

L'éducatrice sociale / l'éducateur social travaille constamment dans ou avec un environnement professionnel. Elle / il entretient son propre réseau et communique / coopère de manière adaptée à la situation et au / à la destinataire au sein de l'équipe ou avec d'autres spécialistes/ services spécialisés.

5.1	Collaborer en équipe
Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social travaille de manière constructive en équipe pour accomplir au mieux sa mission. Elle / il s'engage à créer une bonne atmosphère de travail et, si possible, à jouer le rôle de formateur à la pratique professionnelle pour la promotion des personnes en formation. Elle / il intègre des principes méthodiques pour assurer une collaboration et une coopération optimales dans les activités professionnelles.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i>	
I	... prend conscience des processus d'équipe et de son propre rôle lors du travail en équipe.
P	... évalue sa propre contribution au succès du travail d'équipe. ... contribue à une préparation optimale de la réunion à laquelle elle / il participe.
R	... travaille de manière constructive et coopérative dans l'équipe, sur la base d'une conception des tâches commune et partagée. ... prend des responsabilités au sein de l'équipe et communique de manière transparente et adaptée à son niveau, tout en réfléchissant à son propre rôle.
E	... vérifie en permanence si ses propres contributions sont adaptées à son rôle et si elles sont efficaces.

5.2	Coopérer avec d'autres intervenants et services spécialisés
Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social travaille de manière efficace avec d'autres professionnels de différentes disciplines internes et externes à l'organisation ; elle / il s'organise et coopère dans le but d'accomplir sa mission.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i>	
I	... a conscience de son propre rôle professionnel et de ses propres compétences. Elle / il identifie l'existence éventuelle d'un besoin de coopération avec d'autres personnes et organes qualifiés. ... s'informe des organes et personnes qualifiées à prendre en compte pour une collaboration professionnelle en faveur de la mission.

P	<p>... décide avec l'équipe des personnes et organes qualifiés qui doivent être impliqués pour remplir la mission.</p> <p>... planifie la participation interdisciplinaire en vue d'une coopération la meilleure possible.</p>
R	<p>... apporte sa propre contribution dans la collaboration avec d'autres personnes qualifiées.</p> <p>... participe activement et de manière coopérative, et accueille les contributions des autres personnes qualifiées et les mets en valeur.</p>
E	<p>... se demande si la participation interdisciplinaire a été bénéfique pour la mission, si elle / s'il a pu s'investir conformément à son rôle professionnel et intégrer les contributions d'autres professionnels en les mettant en valeur.</p>

5.3	Développer et entretenir des réseaux
<p>Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social a conscience de l'importance et des avantages d'un réseau personnel et / ou professionnel pour remplir la mission. Elle / il le construit au travers des échanges avec d'autres personnes et organes qualifiés et se charge de l'entretenir.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i></p>	
I	<p>... réfléchit à quoi son réseau professionnel ressemble.</p> <p>... s'informe des autres personnes, organes et organisations qualifiés dans son environnement professionnel et examine comment elle / il pourrait entrer en contact avec eux dans la perspective d'étendre son propre réseau.</p> <p>... s'informe par ex. des réseaux et cercles déjà existants qui seraient utiles au développement de son réseau</p> <p>... examine comment elle / il peut entretenir le réseau construit une fois qu'il a été mis en place.</p>
P	<p>... planifie l'établissement et l'entretien des contacts avec des personnes qualifiées d'autres professions, ainsi qu'avec les organes qualifiés et organisations de son environnement professionnel.</p> <p>... planifie ou projette sa propre participation à des réseaux ou cercles existants, lance ses propres réseaux et décide d'une démarche qui lui convient.</p>
R	<p>... se construit un réseau en pleine conscience et de manière ciblée, et l'entretient ensuite.</p> <p>... identifie son propre domaine de compétences et utilise le soutien du réseau au profit de sa propre activité ou de ses personnes accompagnées.</p>
E	<p>... vérifie si elle / il réussit à construire et à maintenir un réseau bénéfique à son développement professionnel et personnel.</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'éducatrice sociale / l'éducateur social 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
Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social prend conscience de son environnement social et socio-politique, elle / il identifie les problèmes et zones de tension dans son propre champ professionnel sur la base d'une analyse systématique et définit les actions requises.	
Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...	
I	... recueille des informations sur le milieu social et socio-politique ainsi que sur les situations en rapport avec le champ professionnel. Elle / il le fait de manière ciblée pour son champ professionnel. ... identifie les problèmes et zones de tension de la société et de la politique et elle / il en tire des ressources et des opportunités de développement pour son propre champ professionnel.
P	... détermine quels problèmes, informations et zones de tension sont importants pour son propre champ professionnel et en tire des questions centrales adéquates.
R	... définit les potentielles actions qui sont requises, documente des mesures possibles et en discute avec les personnes / autorités responsables.
E	... vérifie si les potentielles étapes et mesures sociales et socio-politiques qu'elle / il a documentées sont pertinentes pour le champ professionnel.
6.2	Élaborer et mettre en œuvre des concepts et des pratiques innovants dans le propre domaine de travail
Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social reconnaît les développements et les tendances dans son propre domaine de travail. Elle / il développe des concepts innovants et orientés vers la demande, basés sur sa propre connaissance des principes professionnels et sur ses observations. Elle / il implique adéquatement les membres de l'équipe et les autres acteurs dans le développement du concept qu'elle/il adapte régulièrement. Elle / il est responsable du processus interne d'application et de développement du concept.	

<i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i>	
I	<p>... s'informe de manière ciblée des changements qui s'opèrent dans son propre champ professionnel et dans d'autres domaines apparentés.</p> <p>... identifie des évolutions et tendances pertinentes, des processus, abus, dangers ou dérapages se rapportant à son propre champ professionnel.</p> <p>... s'informe de l'existence éventuelle de ressources permettant l'optimisation de son propre champ professionnel et se renseigne sur le groupe visé.</p>
P	<p>... détermine quelles évolutions et tendances sont importantes pour l'optimisation ou l'adaptation de son propre champ professionnel, et décrit les besoins identifiés.</p> <p>... définit la démarche de conceptualisation ou d'adaptation, éclaire le mandat et les ressources, et établit un calendrier.</p>
R	<p>... développe des concepts d'optimisation du champ professionnel ou ajuste des concepts existants sur la base de l'analyse et de la planification.</p>
E	<p>... vérifie si elle / il a bien reconnu les évolutions et tendances pertinentes.</p> <p>... vérifie si elle / il a couvert les besoins identifiés et permis une optimisation de son propre champ professionnel par son concept ou ses ajustements.</p>

6.3	Défendre les intérêts du champ professionnel
Situation :	
L'éducatrice sociale / l'éducateur social représente les intérêts de la profession, de son propre domaine ainsi que les intérêts des personnes accompagnées / des parties prenantes. Elle / il le fait de manière professionnelle, avec une attitude claire et une communication adaptée au destinataire. Elle / il soutient les personnes accompagnées dans l'autoreprésentation de leurs intérêts.	
<i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i>	
I	<p>... se renseigne en interne et en externe sur les intérêts et les objectifs de son propre domaine et identifie les besoins des personnes d'accompagnées.</p> <p>... s'informe des ressources, des possibilités et des limites de la représentation des intérêts, tout en étant conscient de son rôle de défenseur.</p> <p>... soutient et permet aux personnes accompagnées de représenter leurs intérêts de manière indépendante</p>
P	<p>... décrit les intérêts et les objectifs de son propre domaine ainsi que les besoins des personnes accompagnées.</p> <p>... décide des intérêts, objectifs et besoins qu'elle / il peut défendre.</p> <p>... décide avec les personnes accompagnées de la représentation des intérêts dont elles peuvent s'occuper elles-mêmes et du soutien dont elles ont besoin.</p> <p>..., planifie la représentation des intérêts des personnes accompagnées et du soutien à leur apporter, et qu'elle / il agit pour cela en coopération avec elles.</p>
R	<p>... met les intérêts, objectifs et besoins identifiés en négociations ou discussions et les défend en adoptant une ligne claire et en respectant une forme de communication adaptée aux destinataires.</p> <p>... accompagne les personnes dans la réalisation de leur autoreprésentation.</p>

E	<p>... vérifie si les intérêts, objectifs et besoins ont été pris en compte, et réfléchit sur sa propre démarche.</p> <p>..., relance si nécessaire encore une fois le débat et poursuit son travail de sensibilisation.</p> <p>...vérifie le succès de la mise en œuvre de l'autoreprésentation en coopération avec les personnes accompagnées.</p>
---	--

Domaine de compétence 7 : Contribution au développement de l'organisation / institution

L'éducatrice sociale / l'éducateur social soutient la hiérarchie dans les tâches de direction. Elle / il soutient le développement et l'assurance de la qualité ainsi que la communication en interne et en externe. Elle / il initie et gère des projets.

7.1	Assumer des responsabilités et des tâches de conduite
<p>Situation : L'éducatrice / l'éducateur social prend et assume la responsabilité des tâches de gestion d'équipe qui lui sont déléguées. Elle / il s'engage à travailler en équipe dans un esprit de coopération orientée vers les solutions. Elle / il effectue des tâches administratives de manière efficace et fiable.</p>	
<p><i>Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...</i></p>	
I	<p>... clarifie sa mission et ses responsabilités.</p> <p>... s'informe des concepts de leadership actuels.</p> <p>... se confronte à sa propre compréhension du leadership.</p> <p>... s'informe des procédures administratives internes.</p>
P	<p>... planifie les tâches de gestion déléguées, les réunions à venir ainsi que les tâches administratives de façon efficace et anticipée, à l'aide de moyens auxiliaires courants et conformément au mandat.</p>
R	<p>... organise les tâches de gestion déléguées et les réunions, et les dirige selon des directives et des accords internes.</p> <p>... assure la traçabilité de l'échange selon des directives internes.</p> <p>... effectue des tâches administratives selon les directives.</p>
E	<p>... évalue l'impact de l'organisation et l'exécution des tâches de gestion déléguées lors de réunions.</p> <p>... vérifie l'efficacité des tâches administratives effectuées.</p>

7.2 Développer et assurer la qualité	
Situation : L'éducatrice / l'éducateur social soutient le développement et l'assurance de la qualité en évaluant régulièrement la réalisation des objectifs et l'impact du travail socio-éducatif.	
Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...	
I	... clarifie la demande. ... s'informe du concept qualité de l'organisation. ... recherche les standards de qualité et les exigences éthiques qui sont appliquées.
P	... décide de la manière dont elle/il va déterminer les données relatives à la qualité. ... planifie les évaluations convenues et nécessaires, les réflexions et contrôles relatifs à la qualité.
R	... effectue les évaluations, réflexions et contrôles qualité, elle/il les analyse et prend des mesures appropriées à leur sujet. ... établit un rapport sur la qualité et informe à ce sujet.
Evérifie si les mesures introduites ont été mises en œuvre et si les effets souhaités ont été atteints.

7.3 Développer et assurer la communication en interne et en externe	
Situation : L'éducatrice sociale / l'éducateur social soutient la direction dans l'élaboration des mesures de relations publiques et des moyens de communication. Elle / il agit consciemment en accord avec la ligne directrice de l'organisation et la représente, au même titre que sa profession, auprès de l'opinion publique. Elle / il entretient des relations avec des partenaires et des organisations de l'environnement social. Elle / il utilise l'environnement social comme maillage de réseaux, d'ouverture et de communication.	
Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...	
I	... clarifie la mission en lien avec la communication et le réseau de relations à entretenir. ...clarifie la mission de mise en œuvre des mesures de relations publiques. ...s'y connaît en matière de mise en œuvre de la mission de l'organisation et d'image de la profession d'éducatrice sociale / éducateur social. ... sait comment elle / il doit agir dans les situations de crise ou d'urgence.
P	... décide à quels moyens et méthodes recourir pour s'acquitter de la mission en question.
R	... soutient la hiérarchie dans le domaine des relations publiques. ... représente l'organisation avec assurance à l'extérieur. ... est conscient(e) de l'effet exercé à l'extérieur et communique de manière claire et simple.

E	<p>... évalue si les mesures ont produit les résultats escomptés. ... réfléchit dans quelle mesure elle/il a contribué à soutenir et promouvoir l'organisation à l'extérieur.</p>
---	---

7.4	Élaborer et conduire des projets
------------	---

Situation :

L'éducatrice sociale / l'éducateur social dirige des projets ou y coopère.

En tant que cheffe / chef de projet, elle / il en assume la responsabilité technique et coordonne le projet avec une structure et un mode de communication clairs. Ce faisant, elle / il associe activement toutes les personnes impliquées à la démarche de travail et assure le flux d'informations.

En tant que collaboratrice / collaborateur dans des projets, elle / il fait profiter les autres de son expertise et soumet des propositions / idées constructives. Elle / il s'acquitte correctement des tâches qui lui incombent en respectant les délais.

Dans cette situation, l'éducatrice sociale / l'éducateur social agit avec compétence, lorsqu'elle ou il ...

I	<p>(en tant que responsable du projet) ... s'informe du mandat et de ses objectifs ou identifie les actions requises pour un projet / processus de changement et se procure les informations pertinentes nécessaires. ... clarifie son domaine de responsabilité et s'informe, le cas échéant, des collaborateurs / membres du groupe de travail disponibles ainsi que des ressources affectées au projet.</p> <p>(en tant que collaboratrice / collaborateur au projet) ... clarifie son rôle et les ressources dont elle / il dispose. ... s'informe du mandat et des objectifs du projet.</p>
P	<p>(en tant que responsable du projet) ... constitue l'équipe du projet. ... en définit les objectifs. ... opte pour une méthode de travail. ... établit un calendrier comportant des dates-clés. ... tient compte de ses propres ressources et de celles de l'équipe. ... définit la structure et la forme de communication de la collaboration.</p> <p>(en tant que collaboratrice / collaborateur au projet) ... planifie ses propres ressources nécessaires au projet. ... soutient la démarche de planification du point de vue du contenu et de la forme dans le cadre de son mandat, elle/il contribue de manière proactive au projet et réfléchit de sa propre initiative à la manière dont elle / il peut soutenir au mieux la réalisation des objectifs.</p>

R	<p>(en tant que responsable du projet) ... dirige le projet conformément à la planification. ... en examine régulièrement l'état d'avancement. ... établit une comparaison avec le calendrier. ... échange ses idées avec toutes les personnes participantes et les associe activement à la démarche.</p> <p>(en tant que collaboratrice / collaborateur au projet) ... fait valoir son savoir-faire et exécute les mandats obtenus dans les règles de l'art et en temps voulu. ... contribue à résoudre les problèmes et soutient l'équipe du projet selon les besoins. ... informe la direction du projet avec les moyens de communication définis.</p>
E	<p>(en tant que responsable du projet) ... effectue le contrôle du projet et vérifie si ses objectifs ont été atteints. ... associe l'équipe au processus d'évaluation et analyse sa propre activité / son propre rôle. ... en déduit des corrections sur le plan organisationnel et conceptuel et en assume la responsabilité.</p> <p>(en tant que collaboratrice / collaborateur au projet) ... évalue sa propre contribution à la réalisation de l'objectif. ... participe, le cas échéant, au contrôle du projet et en tire les conclusions qui s'imposent pour la suite.</p>

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'éducation sociale 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 éducation sociale.

Les conditions suivantes doivent être remplies :

- a) un diplôme ES Éducation de l'enfance ou Maîtrise socioprofessionnelle ou Animation communautaire ou un diplôme équivalent; et
- b) une activité professionnelle encadrée par une formatrice / un formateur à la pratique professionnelle en éducation sociale 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 éducation sociale 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 (pilotees/dirigees par l'organisme de formation : enseignement presentiel, travaux de groupe, analyse de pratique et/ou supervision, blended learning, etc.) ainsi que promotion et autres controles des connaissances	1'800	1'800
Travail personnel	900	1'200
Pratique accompagnee (activite professionnelle du domaine accompagnee ou stage accompagne)	1'020	1'800
Activite professionnelle du domaine (1'080 heures de formation au maximum sont comptabilisees, pour une activite professionnelle exercee a un taux minimum de 50%)	1'080 au maximum	-
Procedure de qualification finale	600	600
Total	5400	5400

Sans CFC du domaine, l'ensemble de la formation comprend 5'400 heures. En fonction des modalites didactiques choisies, un ecart de 10% dans la repartition des heures de formation peut etre argumente.

La formation duale et celle avec stages integres peuvent etre proposees a plein temps ou a temps partiel. Une formation a plein temps dure six semestres. Une formation a temps partiel dure huit semestres.

4.2 Coordination d'elements de formation scolaires et pratiques

L'organisme de formation est responsable de la coordination des elements de formation scolaires et pratiques. Il garantit que toutes les competences definies dans le plan d'etudes cadre sont enseignees a l'ecole et dans la pratique.

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

Éléments de formation scolaire

L'organisme de formation elabore un concept de formation comprenant un plan d'etudes ecole, reglemente la procedure de promotion et de qualification en detail et edicte un reglement d'etudes. Il veille a ce que le concept de formation comprenant le plan d'etudes ecole ainsi que l'enseignement soit adapte regulierement aux developpements scientifiques, economiques, techniques, sociaux, methodologiques 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'éducatrice sociale / éducateur sociale 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 éducation sociale. 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. Sozialpädagogin HF / dipl. Sozialpädagoge HF

Français :

éducatrice sociale diplômée ES / éducateur social diplômé ES

Italien :

educatrice sociale dipl. SSS / educatore sociale dipl. SSS

Traduction en anglais des titres professionnels :

Social Worker, 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 «Éducation sociale ES» du 30 septembre 2015 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 30 septembre 2015 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 tombe.

7.3 Mise en application

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

ENTWURF

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

ENTENAUPT

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)¹: 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'action 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.

¹ 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.

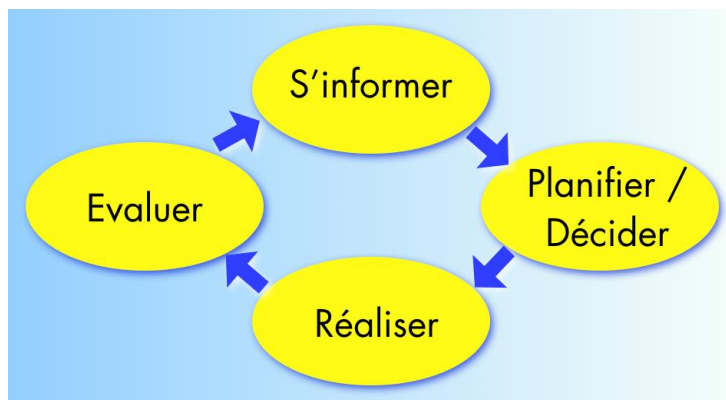


Illustration 1: «Quatre phases du cycle complet d'actions», source: BfB Büro für Bildungsfragen AG

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) ^[1]_[SEP]
- Attitudes, comportements et valeurs ^[1]_[SEP]