

***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	Organes responsables	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	6
2.3	Détail des domaines de compétence et des compétences à acquérir	7
3	Admission	26
3.1	Conditions d'admission	26
3.2	Reconnaissance des acquis	26
3.3	Procédure d'admission	27
4	Organisation de la formation	27
4.1	Formes et contenu des offres	27
4.2	Coordination d'éléments de formation scolaires et pratiques	29
4.3	Exigences posées à l'institution formatrice	30
4.4	Domaines de formation et dotation horaire	30
5	Procédure de promotion et de qualification finale	30
5.1	Promotion	30
5.2	Procédure de qualification finale	30
5.2.1	Conditions d'admission	31
5.2.2	Responsabilités	31
5.2.3	Contenu	31
5.2.4	Composantes de la procédure de qualification finale	31
5.2.5	Évaluation et pondération	31
5.2.6	Possibilités de repasser l'examen	32
5.2.7	Diplôme	32
6	Titre professionnel	32
7	Clauses finales	33
7.1	Abrogation du plan d'études cadre actuel	33
7.2	Dispositions transitoires	33
7.3	Mise en application	33
8	Adoption	34
9	Annexe	35
9.1	Annexe 1 : Reconnaissance des acquis : Brevets et diplômes du domaine	35
9.2	Annexe 1 : description du modèle IPRE	36

1 Introduction

1.1 Organes responsables Les organisations responsables du plan d'études cadre sont SAVOIRSOCIAL (Organisation faîtière 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 standardisées.

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 socioprofessionnelle" 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 contexteTâches

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 but 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, en collaboration avec le groupe cible, lancent des projets, planifient des activités et développent des offres. En règle générale, elles/ils intègrent dans ce contexte d'autres groupes intéressés, respectivement elles /ils collaborent régulièrement avec ces derniers.

Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES interviennent souvent dans des zones socialement défavorisées. Elles/ils reconnaissent les différents intérêts et conflits et sont capables de servir de médiateur ainsi que d'initier et de modérer des processus de négociation. Si les groupes cibles ne sont pas en mesure de représenter eux-mêmes leurs intérêts, elles/ils assument des fonctions de représentation des intérêts dans le cadre de leur mandat.

Les principes directeurs de l'animation communautaire sont l'ouverture, la libre adhésion et la participation. En règle générale, 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 façonner ou à participer activement à la coexistence socioculturelle.

Domaines de travail

Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES travaillent pour des employeurs / bailleurs de fonds privés ou publics tels que 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 lieux de rencontres de quartier ou de jeunes, des centres pour seniors et communautaires, les écoles ou sur les places publiques. Cette profession se caractérise par un travail axé projets et aux activités ainsi que par un travail de proximité.

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 dont la participation et l'intégration dans la société et la communauté constituent un défi particulier. D'autre part, elles/ils travaillent avec bien intégrés dans la société et la communauté et qui veulent s'engager pour le maintien et l'amélioration de la qualité et de l'intégration dans leur cadre de vie et leur espace social. Les parties prenantes sont par exemple des familles d'un quartier, des seniors et des personnes âgées, des jeunes, des enfants, des personnes en situation de handicap, des personnes en état de dépendance, des migrantes / migrants, des participants à des clubs de loisirs, des groupes culturels ou des supporters. D'autres parties prenantes importantes sont entre autres des institutions, des associations, des autorités ou des interfaces politiques locales.

Cadre général

Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES collaborent avec des professionnels d'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 par conséquent également une action sociopolitique. Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES fondent leurs actions sur le respect de la dignité de chaque être humain ainsi que sur les droits qui en découlent. 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 injustices. 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 dans lequel ils travaillent est fréquemment caractérisé par des conditions-cadres contradictoires et des ressources limitées. Par conséquent, l'animation communautaire peut également signifier l'adoption d'attitudes inconfortables, que ce soit en travaillant avec des personnes socialement défavorisées, ou en influençant, voir en inversant les processus d'exclusion sociale. L'animation communautaire se charge également de (ré)intégrer les personnes ou de les protéger contre l'exclusion sociale.

Les animatrices et animateurs communautaires dipl. ES travaillent avec des mandats multiples, couramment dans une zone de tension entre plusieurs mandats (mandat découlant des besoins individuels des parties prenantes, mandat des donneurs d'ordre / bailleurs de fonds, mandat découlant de la profession, mandat social, mandat relatif aux droits de l'homme et à l'éthique professionnelle).

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

Évolutions

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 la diminution de l'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 anticipées que de manière limitée. Une résolution autonome des problèmes est attendue, ce qui implique également la recherche de solutions novatrices et le développement des instruments et méthodes existants. Les animatrices / animateurs communautaires dipl. ES analysent et évaluent les processus et les résultats au moyen de critères complexes. Elles/ils assument l'entière responsabilité de leurs décisions et de leurs actions.

Exigences personnelles

Les futurs professionnels disposent des compétences personnelles et les conditions préalables suivantes ou sont prêts à s'engager dans des processus de développement afin de les acquérir :

- intérêt à travailler avec des personnes d'âges différents et de milieux sociaux et culturels différents
- fortes compétences interpersonnelles et intérêt prononcé pour le travail en groupe
- intérêt pour les travaux axés projets
- un sens élevé des responsabilités et une grande initiative personnelle
- disposition 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
- capacité de travailler selon des horaires irréguliers
- résistance physique et psychique

ÉBAUCHE

2.2 Aperçu des compétences

Domaine de compétence

Compétences

Domaine de compétences 1 : Conception de l'espace social de manière participative	1.1 Aménager les relations professionnelles	1.2 Observer et recenser 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 des personnes dans leurs activités quotidiennes et dans des situations difficiles		
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 et en déduire des besoins	2.2 Développer des idées de projets, d'activités et d'offres avec les personnes concernées et clarifier la mission	2.3 Gérer des projets, 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 prochangeantes et exigeantes	3.2 Connaître son rôle professionnel et développer une démarche réflexive			
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 un environnement professionnel	5.1 Collaborer en équipe	5.2 Coopérer avec d'autres professionnels et services spécialisés	5.3 Développer et entretenir des réseaux professionnels		
Domaine de compétences 6 : Contribution au développement du champ professionnel	6.1 Situer son action dans l'environnement sociopolitique et dans la politique professionnelle	6.2 Élaborer et mettre en œuvre des pratiques et des concepts innovants pour son domaine de travail	6.3 Défendre les intérêts du champ professionnel		
Domaine de compétences 7 : Contribution au développement de l'organisation	7.1 Assumer des responsabilités et des tâches de conduite	7.2 Développer et assurer la qualité du processus	7.3 Développer et assurer la communication en interne et en externe	*** 1	

¹ Dans les PEC "éducation sociale", "éducation de l'enfant", "maîtrise socioprofessionnelle", il existe une compétence supplémentaire "7.4 Elaborer et conduire des projets ". Dans la PEC animation communautaire, cette compétence est déjà couverte par les compétences du domaine de compétences 2.

2.3 Détail des domaines de compétence et des compétences à acquérir Domaine de compétences 1 : Conception de l'espace social de manière participative

Le domaine de compétences 1 porte sur l'activation et le développement des compétences 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 recensé en tenant compte des barrières et des ressources. L'espace social défini doit être analysé.

L'animatrice / l'animateur observe la situation actuelle afin de déterminer un besoin d'action concrète. 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 établit une relation professionnelle avec les individus, les destinataires et les parties prenantes élargies dans un cadre essentiellement bénévole. 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 l'orientation. L'animatrice / l'animateur communautaire se fait aider dans son travail par des volontaires / bénévoles qu'elle / il accompagne, forme, et dont elle / il veille à la reconnaissance de leurs prestations.

1.1	Aménager les relations professionnelles
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 concernées). Les relations avec les parties prenantes se font sur une base volontaire : autrement dit, chaque personne ou groupe décide de son implication dans la relation, son engagement dans des activités, des offres et des projets et jusqu'où. Cette libre adhésion est essentielle pour la réussite du travail d'animation communautaire.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... 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	... 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.

R	<p>... visite l'espace social concerné et entre en 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, adaptées à la situation et aux parties prenantes.</p> <p>... communique de manière transparente et établit la relation avec la proximité et la distance appropriée 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 les tensions 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 recenser 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 agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i></p>	
I	<p>... saisit les limites juridiques, politiques et (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, par rapport aux destinataires, les potentiels et les ressources (bureaux spécialisés, infrastructures, offres, réseaux, etc.) dans l'espace social.</p> <p>... consulte et questionne de manière critique, 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 la manière dont il/elle analyse ou surveille cet espace social de manière ciblée.</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, sur la base de l'analyse de l'espace social, les contextes pertinents pour l'animation communautaire et formule des hypothèses.</p> <p>... perçoit les différents besoins des parties prenantes et des personnes individuelles ... elle / il 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, à l'employeur respectivement 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 démarche choisie était adéquate.</p> <p>... vérifie si elle a complètement identifié, enregistré 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 la libre adhésion, l'ouverture d'esprit et la participation.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit 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. ... prend aussi en considération les groupes et individus qui ne participent pas à l'espace social.
P	... planifie un dispositif favorisant la participation et l'implication active des parties prenantes et les individus.
R	... procure au groupe et aux individus impliqués un accès à la vie sociale et aux ressources de l'espace sociale. ... offre, adaptées aux groupes et aux ressources, des conditions de participation et de co-conception 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 la 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 agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... s'informe sur les idées ou le projet et clarifie et examine de manière critique les besoins, la motivation, les intérêts, les capacités et les ressources des groupes ou des individus. ... recherche et clarifie la situation globale dans l'espace social.
P	... évalue les informations et la faisabilité de l'idée ou du projet. ... examine s'il / elle peut et veut soutenir l'idée ou le projet dans le cadre du mandat multiple.

R	<p>... clarifie ensemble les objectifs et définit les rôles, en apportant un soutien à la planification et en concluant des accords sur la manière de procéder.</p> <p>... mobilise des ressources (volontaires, contributions 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>... encourage les groupes et les individus 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 les objectifs, les étapes et les résultats et en informe les autres personnes concernées / participants.</p>
E	<p>... évalue le processus et les résultats en commun avec le groupe ou les individus impliqués.</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 au mieux.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	<p>... s'informe sur le point de départ du collectif à gérer.</p> <p>... reconnaît la dynamique de groupe existante.</p> <p>... obtient des informations sur les problèmes et les conditions spécifiques (par exemple, les critères de diversité) du groupe et sur les objectifs et les intérêts du groupe dans son ensemble.</p> <p>... obtient également des indications sur les souhaits, les besoins, les intérêts, les capacités et les ressources des différents participants.</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 concernés subissent de l'exclusion ou n'ont pas encore été pris en compte.</p>
P	<p>... définit, avec les personnes impliquées, des objectifs, choisit des méthodes adéquates et planifie les différentes phases de la formation et du développement d'un groupe.</p>
R	<p>... accompagne les situations et les processus de groupe et les conçoit de manière flexible et ciblée en fonction du cours et des besoins des participants.</p> <p>... établit la communication et le contact entre les individus, soutient les participants dans leurs contacts sociaux et sert de médiateur dans les conflits entre individus.</p> <p>... rend le groupe attentif à des tensions découlant d'intérêts divergents et agit avec un effet équilibrant.</p> <p>... assume ici un rôle d'intermédiaire ou de porte-parole.</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 perdus au cours du processus et en détermine les raisons.</p>

1.6	Arbitrer entre les groupes
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire pratique la médiation entre les groupes qui ont des centres d'intérêt et des besoins identiques ou opposés, pour qu'un échange constructif 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 et identifie les conflits d'intérêts qui en résultent. ... identifie les personnes clés.
P	...prend contact avec les personnes et/ou groupes clés et décrit les procédures possibles pour diriger le processus de médiation. ... développe aux côtés des personnes clés et/ou des groupes plusieurs scénarios pour un échange constructif.
R	... initie, organise et accompagne les processus de groupe. ... négocie des règles avec les personnes clés et/ou tous les participants qui contribuent à un échange constructif. ...prend une position d'intermédiaire et/ou de porte-parole et veille à ce que les conflits soient traités de manière à trouver une solution. ... consigne les résultats et transmet l'information.
E	... vérifie avec les personnes clés et/ou des groupes si un échange constructif est / était 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 (bénévoles) qui participent et coopèrent activement à des activités, projets, comités et offres. Elle / il accompagne et encourage les volontaires et veille à la reconnaissance de leurs services.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit sse avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... informe les bénévoles / 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 (potentiels) partenaires et volontaires pertinents.
P	... développe une stratégie servant à la prise de contact, au développement et à l'entretien des relations avec les volontaires. ... planifie un cadre approprié et une base de connaissances commune en promouvant, en formant et en éduquant les volontaires. ... initie l'appréciation et la reconnaissance des bénévoles.

R	<p>... motive, accompagne, soutient et promeut les volontaires et leur offre un espace de réflexion et de développement.</p> <p>... informe les volontaires des possibilités de formation continue et, en cas de besoin, organise-t-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 des personnes dans leurs activités quotidiennes et dans des situations difficiles
------------	---

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'une personne lui a confié une situation personnelle difficile ou éprouvante.

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

I	<p>... observe, discute et réagit quand elle / il voit qu'une personne a besoin d'un soutien individuel pour des actes du 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>... développe 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>... mène des entretiens de conseil initiaux sur divers sujets et, en cas de problèmes plus complexes, avec le consentement de la personne concernée, les oriente vers l'unité spécialisée appropriée.</p>
E	<p>... réévalue la situation avec 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'analyses de l'espace social existant ou à créer et d'observations spontanées de situations socioculturelles pertinentes, l'animateur / l'animatrice communautaire développe des idées d'activités, de projets et des offres. Avec les participants, elle / il clarifie la mission et planifie les projets, les activités et les offres. Elle/il les met en œuvre et les évalue de manière participative.

2.1	Réaliser des analyses de l'espace social spécifiques aux projets et activités et en déduire des besoins
<p>Situation : Le point de départ de l'animation communautaire est une analyse de l'espace social que l'animatrice / l'animateur communautaire effectue de manière systématique, orientée vers les objectifs et les solutions, si nécessaire de manière répétée, et avec des méthodes appropriées.</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	... détermine la méthodologie à utiliser pour effectuer une analyse complète de l'espace social. ... décide qui doit être impliqué et informé des résultats. ... établit un calendrier.
R	... réalise et évalue l'analyse de l'espace social sur la base de critères. ... établit un premier contact et échange avec des personnes clés et/ou des groupes de parties prenantes en fonction d'objectifs et de processus afin de confirmer ou d'infirmer ses observations et analyses (hypothèses). ... déduit, à partir des résultats des analyses et des échanges, la nécessité d'agir et les modalités d'intervention. ... formule et documente des options possibles d'interventions et mesures concrètes. ... informe et, au besoin, consulte le mandant.
E	... vérifie, avec les groupes concernés, si l'analyse de l'espace social et ses observations sont documentées de manière complète et compréhensible. ... vérifie avec les mandants si l'analyse de l'espace social a été réalisée en conformité avec la mission ... vérifie avec les mandants si la base de décision pour la clarification de la mission a été élaborée de manière plausible et soutenante.

2.2	Développer des idées de projets, d'activités et d'offres avec les personnes concernées et clarifier la mission
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire reçoit une mission ou une demande, ou elle / il repère des exigences et des besoins de parties prenantes ou des problèmes dans la communauté et en étudie la portée. 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.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... compte tenu de l'analyse de l'espace social et d'observations spontanées, elle / il perçoit les exigences et des besoins de groupes ou des zones de tension dans la communauté et en déduit la nécessité éventuelle d'une action. ... s'informe sur la mission ou la demande.
P	... traite les informations disponibles et précise les ressources nécessaires pour développer les 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.
R	... clarifie la mission exacte avec les parties prenantes concernées et le mandant / bailleur de fonds. ... négocie les responsabilités, ressources et conditions-cadres avec la partie prenante et le mandant / bailleur de fonds. ... formule, d'entente avec les personnes impliquées et avec le mandant / bailleur de fonds, l'objectif de l'action et la forme de l'intervention, par ex. une activité, une offre, un projet, etc. ... développe, dans le cadre d'un processus créatif en collaboration avec les personnes impliquées, des idées concrètes d'activités, de projets ou d'offres. ... sert de médiatrice / médiateur et transmet à des tiers l'intervention si celle-ci ne relève pas du domaine de compétence de l'animatrice / l'animateur communautaire, ou si elle doit l'être pour des raisons techniques.
E	... 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 mandant / bailleur de fonds.

2.3	Gérer des projets, planifier et mettre en œuvre des activités, projets et offres avec les personnes impliquées
<p>Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire planifie, ensemble avec des personnes clés, des volontaires et/ou des parties prenantes, un projet ou une activité ou une offre. Avec des parties prenantes et de volontaires, elle / il met en œuvre ce projet, cette activité, ou cette offre. Pour la planification et la mise en œuvre, elle / il choisit des méthodes et outils appropriés. Elle / il est attentif(ve) à une utilisation parcimonieuse des ressources. Elle / il assume la responsabilité opérationnelle (y compris la gestion de projet) ou elle / il collabore à des projets selon le mandat. Dans le rôle de chef de 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 le mandat, les ressources disponibles et les conditions-cadres et connaît sa responsabilité. ... examine des idées pertinentes et faisables sur la base de critères. ... clarifie, en tant que professionnel, son rôle et ses propres ressources.</p>
P	<p>... planifie de manière participative le projet, l'activité ou l'offre et définit les objectifs du projet. ... crée les structures nécessaires au niveau opérationnel et mobilise les ressources humaines, matérielles, financières et temporelles. ... crée un concept avec un budget et un agenda réaliste. ... définit des tâches qui sont déléguées aux personnes impliquées. ... soutient les personnes impliquées dans leurs tâches, au besoin les forme ou organise des formations pour eux. ... soutient, dans le cadre de sa mission, le processus de planification en termes d'organisation et de contenu. ... 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 de manière participative et 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 de manière interconnectée, coopérative et motivante. ... coopère au projet, contribue activement au savoir-faire et exécute les commandes reçues avec professionnalisme et dans les délais. ... participe à assumer 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>... vérifie à l'aide de différentes méthodes d'évaluation si les objectifs définis ont été atteints et adapte, au besoin, la planification et la mise en œuvre. ... mène une réflexion sur sa propre activité / son propre rôle avec l'objectif d'en déduire des adaptations de l'organisation et du contenu du projet.</p>

2.4	Évaluer et optimiser des projets, activités et offres avec les personnes impliquées
<p>Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire évalue l'activité ou l'offre avec les participants et les partenaires du réseau, ceci en cas de besoin ou régulièrement, et toujours. à la fin de chaque projet, à l'aide de méthodes appropriées. 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 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 elle /il a l'intention d'impliquer. ... prépare l'évaluation de manière participative, établit un agenda et des modèles correspondants.</p>
R	<p>... réalise l'évaluation et l'analyse de manière participative. ...en accord avec les parties prenantes, elle / il déduit, à partir des résultats, des mesures pour la poursuite du projet, de l'activité ou de l'offre ou pour de nouvelles activités, projets ou offres. ... documente l'évaluation de manière compréhensible 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 et communiqués de manière compréhensible et si des mesures pertinentes en ont été déduites. ...observe le développement et l'impact du projet, de l'activité, de l'offre et, le cas échéant, développe de nouvelles interventions de sa part.</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 compétences ainsi que les ressources disponibles, et connaît sa propre marge de manœuvre.
P	... évalue 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. ... clarifie si elle / s'il recevra du soutien au sein ou en dehors de l'équipe de l'équipe ou de l'organisation en cas de forte contrainte. ... planifie des formations continues professionnelles avec les supérieurs, la met en œuvre et l'utilise de manière bénéfique.
R	... met en œuvre de manière ciblée et autonome les mesures préventives, la gestion et le suivi de situations stressantes. ... demande au besoin de l'aide ou délègue des tâches.
E	... évalue l'efficacité des mesures mises en œuvre et en tire des enseignements.
3.2	Connaitre son rôle professionnel et développer une démarche réflexive
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire s'oriente à sa propre fonction et mission. Elle / il a une idée précise de son propre rôle professionnel et mène constamment une réflexion 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 tâches spécifiques et de sa mission. ... identifie et interprète les attentes de toutes les personnes impliquées et reconnaît les constantes. ... se développe dans sa position déontologique et est en mesure de questionner celle-ci. ... observe et questionne les exigences professionnelles, les évolutions du métier et le champ professionnel en général.

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	... agit dans le champ de tensions entre les différentes attentes et sa propre définition du rôle, et ce conformément à sa fonction et à sa mission. ... identifie des limites, des conflits de rôle ou des attentes inappropriées, et elle / il les signale clairement. ... négocie des rôles et les interprète de manières appropriées à la situation.
E	... réfléchit à son identité, son rôle et son influence sur les parties prenantes. ... vérifie son professionnalisme par rapport à la clarté de son mandat et de son rôle.

Domaine de compétences 4 : Évaluation et documentation des processus

Ce domaine de compétences porte sur la documentation et l'évaluation des processus organisationnels.

Les processus liés au 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), mène une réflexion sur ses actions et évalue les processus. Elle / il veille à une documentation systématique et compréhensible.

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 mène la réflexion et en déduit d'éventuelles alternatives et/ou des mesures ultérieures.	
Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...	
I	... recueille 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 adéquate de suivi, de réflexion et d'évaluation. ... détermine quels sont les participants à impliquer 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>... vérifie si le processus a fait l'objet d'un suivi, d'une réflexion et d'une évaluation appropriés et suffisants.</p> <p>... vérifie la faisabilité d'éventuelles actions alternatives et/ou des étapes suivantes et les initie si nécessaire.</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. Les prestations qu'elle / il a fourni sont visibles et compréhensibles.

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

I	... identifie les contenus à documenter.
P	<p>... intègre la documentation au 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. Elle / il apporte des ajouts et des corrections si nécessaire</p> <p>...s'assure que la documentation a été mise à la disposition des destinataires respectifs dans les délais et qu'elle a été correctement classée (ou archivée).</p>

Domaine de compétences 5 : Collaboration dans un environnement professionnel

L'animatrice / l'animateur communautaire travaille toujours dans ou avec un environnement professionnel. Elle / il entretient son propre réseau et communique et coopère en fonction des situations et des destinataires, en équipe, avec d'autres professionnels et / ou instances.

5.1	Collaborer en équipe
------------	-----------------------------

Situation :
L'animatrice / l'animateur communautaire travaille de manière constructive et coopérative au sein d'une équipe. Elle / il communique de manière valorisante, en fonction de la situation et du destinataire, et influence ainsi de façon positive l'atmosphère de travail. Elle / il agit toujours dans le but d'apporter son soutien.

Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...	
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. ... planifie la réunion si elle / il assume le rôle de président de la réunion.
R	...collabore de manière constructive et coopérative au sein de l'équipe, sur la base d'une conception des tâches commune et partagée. ... communique de manière valorisante, claire et adaptée à la situation et au destinataire. ... en tant que présidente / président de séance, planifie, structure et anime la réunion.
E	... vérifie en permanence si ses propres contributions sont ciblées, constructives et adaptées à son rôle.

5.2	Coopérer avec d'autres professionnels 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 avec elles, pour organiser les projets, activités et offres de manière optimale et pour remplir la mission d'animation communautaire.	
Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...	
I	... reconnaît quand il est souhaitable de collaborer avec d'autres personnes et services qualifiés. ... s'informe sur les services et leurs missions, de même que sur des personnes qualifiées et leurs champs d'action en vue d'une éventuelle collaboration professionnelle pertinente et favorable au mandat.
P	... décide quels services et personnes qualifiées sont à intégrer. ... planifie la participation interdisciplinaire en vue d'une coopération optimale. ... fait valider par les mandants la collaboration interdisciplinaire.
R	... apporte ses missions, principes et méthodes de manière transparente. ... s'investit activement et de manière coopérative et intègre avec estime les contributions d'autres professionnels. ... communique de manière transparente et valorisante.
E	... évalue si la participation interdisciplinaire a été bénéfique pour la mission. ... examine si elle / s'il a pu s'investir conformément à son rôle professionnel et sa fonction. ... évalue si elle / s'il a pu intégrer à leur juste valeur les contributions d'autres professionnels.

5.3	Développer et entretenir des réseaux professionnels
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 et entretient ce réseau grâce à l'échange avec d'autres professionnels et services.	
<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... réfléchit à l'aspect de son réseau professionnel. ... s'informe sur les autres professionnels, 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	... planifie l'établissement et l'entretien des contacts avec des personnes qualifiées d'autres professions ainsi qu'avec des services et organisations de son environnement professionnel. ... planifie, par exemple, sa participation à des réseaux ou des événements existants et décide d'une approche adaptée à sa mission et à son rôle professionnel.
R	... construit et entretient consciemment et de manière ciblée un réseau professionnel. ... identifie son propre domaine de compétences et utilise le soutien du réseau au profit de sa propre activité et des parties prenantes.
E	... 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.

Domaine de compétence 6 : Contribution au développement du champ professionnel

Le domaine de compétences 6 se rapporte au développement du champ professionnel. L'animatrice / l'animateur communautaire est conscient de l'environnement social et sociopolitique, 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 une communication adaptée aux destinataires.

6.1	Situer son action dans l'environnement sociopolitique et dans la politique professionnelle
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire est conscient de son environnement social et sociopolitique, identifie à l'aide d'une analyse systématique les problèmes et zones de tension dans son propre champ professionnel, définit les actions requises et initie des démarches.	

<i>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</i>	
I	... recueille de manière ciblée des informations sur l'environnement social et sociopolitique ainsi que sur les situations en rapport avec le champ professionnel. ... constate des problèmes, zones de tension et évolutions de la société et de la politique et identifie des ressources et des opportunités de formation continue pour son champ professionnel.
P	... détermine les informations socioculturelles, les problèmes et les zones de tension qui sont pertinents pour son propre domaine de travail et développe des questions d'orientation appropriées. ... détermine le besoin d'action et élabore et documente les mesures possibles. ... clarifie 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. ... au besoin, fait suivre ses observations aux autorités / personnes responsables.
E	... vérifie si elle / il a bien cerné l'environnement social et sociopolitique et introduit des mesures ou des actions appropriées de manière ciblée.

6.2	Élaborer et mettre en œuvre des pratiques et des concepts innovants pour son domaine de travail
Situation : L'animatrice / l'animateur communautaire identifie des développements et tendances dans son champ professionnel. Elle / il développe des concepts et des procédures innovants en fonction des 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 champ professionnel et dans d'autres domaines apparentés. ... observe les évolutions sociétales et politiques. ... identifie des évolutions et tendances, les processus, les griefs, les dangers ou les développements indésirables pertinents pour son propre domaine de travail.
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 procédure de développement ou d'adaptation du 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 identifié 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 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 groupes et personnes accompagnés / pris en charge, en adoptant une ligne claire et en respectant une communication adaptée aux destinataires.	
Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...	
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 de la défense des intérêts. ... prend conscience de son rôle de défenseur d'intérêts resp. de médiateur.
P	... décrit les centres d'intérêt et les objectifs de son propre domaine ainsi que les besoins des parties prenantes. ... définit les intérêts, objectifs et besoins qu'il peut représenter. ... détermine comment elle / il entend les défendre.
R	... introduit les intérêts, les objectifs et les besoins identifiés dans les négociations ou les discussions. ... les représente avec une position claire et par des moyens de communication adaptés au destinataire. ... utilise pour cela aussi des processus et des possibilités d'intervention politiques.
E	... vérifie si les intérêts, objectifs et besoins ont été pris en compte. ... mène une réflexion sur sa propre démarche. ... si cela s'avère nécessaire et judicieux, elle / il relance encore une fois le débat et poursuit son travail de promotion.

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

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

7.1	Assumer des responsabilités et des tâches de conduite
Situation : L'animateur/-trice communautaire soutient la / le supérieur/e ou le comité de gestion 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.	

Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...	
I	... 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	... 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 et adapte des instruments de reporting et de gestion appropriés aux exigences de l'organisation / de la mission.
R	... 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 sa responsabilité.
E	... évalue si les mesures ont été prises conformément aux directives stratégiques et si elles ont produit l'effet souhaité. ... transmet ceci dans la forme adaptée au niveau de la direction. ... mène une réflexion sur la mesure dans laquelle il/elle a contribué au développement de l'organisation au niveau du personnel, des finances et de la stratégie.

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 menant une observation constante des prestations, - au niveau de l'organisation en s'investissant si nécessaire dans la gestion de la qualité. 	
<p>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</p>	
I	... s'informe sur la qualité requise. ... examine ou développe les normes de qualité et les exigences éthiques qui sont appliquées.
P	... décide de la manière de rapporter les données relatives à la qualité. ... planifie les évaluations, réflexions et contrôles de qualité convenus et nécessaires.
R	... effectue et analyse les évaluations, les réflexions et les contrôles de qualité de manière participative, en impliquant les acteurs concernés, et prends des mesures pertinentes en matière de qualité... ... établit un rapport de qualité et transmet l'information.
E	... vérifie de manière participative en impliquant les parties prenantes pertinentes si les mesures engagées ont été mises en œuvre et ont eu l'effet souhaité.

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 mise en œuvre d'actions et de programmes visant à promouvoir la connaissance, la compréhension et l'image de l'organisation auprès du public. Au quotidien, il/elle représente l'organisation auprès du public selon son mandat.</p>	
<p>Dans cette situation, l'animatrice / l'animateur communautaire agit avec compétence, lorsqu'elle ou il...</p>	
I	... s'informe sur la mission de communication (interne et externe) et sur le groupe de destinataires.
P	... soutient la/le supérieur/e) hiérarchique lors de la planification d'actions et de programmes et prépare les étapes 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.
R	... soutient la/le supérieur/e hiérarchique dans la réalisation d'actions et de programmes. ... dans la communication à l'externe et à l'interne, elle / il utilise les outils / méthodes de communication de manière ciblée et en informe de manière claire et compréhensible.
E	... évalue si les mesures de communication ont produit les résultats escomptés. ... mène une réflexion sur la mesure dans laquelle il/elle a contribué à soutenir et à promouvoir la connaissance, la compréhension et l'image de l'organisation auprès du public et au sein de l'organisation.

EBAU

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 (voir annexe 1), 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.

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 que les conditions requises pour suivre la formation sont remplies. 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.

Pendant la procédure d'admission, l'organisme de formation 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'animation communautaire) ;
- 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.

Les organismes de formation peuvent prévoir d'autres critères.

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. 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 au moins 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 au moins 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, régleme nte 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 / 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 d'examen 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 :

Français :

animatrice communautaire diplômée ES / animateur communautaire diplômé ES

Allemand :

dipl. Gemeindegewerkschaftsleiterin HF / dipl. Gemeindegewerkschaftsleiter HF

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

EBAU
CHEF

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.

ÉBAUCHE

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,
Vice-directeur
Chef de la division Formation professionnelle et continue

9 Annexe

9.1 Annexe 1 : Reconnaissance des acquis : Brevets et diplômes 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.

Les brevets ou diplômes fédéraux suivants sont considérés comme pertinents et ils sont validés (Liste mise à jour régulièrement par les organisations responsables. À partir du 18 décembre 2020) :

	Einschlägige Fachausweise Brevets du domaine Brevetti nell'ambito
-	Arbeitsagoge/-in mit eidg. Fachausweis Accompagnant/e socioprofessionnel/le avec brevet féd. Accompagnatore/-trice socioprofessionale con attestato prof. fed.
-	Fachmann/-frau in psychiatrischer Pflege und Betreuung mit eidg. Fachausweis Assistant/e spécialisé/e en soins psychiatriques et accompagnement avec brevet féd. Assistente specializzato/-a in cure psichiatriche e assistenza APF
-	Fachmann/-frau Langzeitpflege und -betreuung mit eidg. Fachausweis Assistant/e spécialisé/e en soins de longue durée et accompagnement avec brevet féd. Assistente specializzato/-a in cure di lungodegenza e assistenza APF
-	Job Coach/in mit eidg. Fachausweis Spécialiste en insertion professionnelle avec brevet féd. Job Coach con attestato professionale fed.
-	Migrationsfachmann/-frau mit eidg. Fachausweis Spécialiste de la migration avec brevet féd. Specialista della migrazione APF
-	Sozialbegleiter/in mit eidg. Fachausweis Accompagnateur/-trice social/e avec brevet féd. Accompagnatore/-trice sociale APF
-	Spezialist/in für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen mit eidg. Fachausweis Spécialiste de l'accompagnement de personnes en situation de handicap avec brevet féd. Specialista nell'accompagnamento di persone in situazione di handicap APF
-	Teamleiter/in in sozialen und sozial-medizinischen Institutionen mit eidg. Fachausweis Responsable d'équipe dans des institutions sociales et médico-sociales avec brevet féd. Capo equipe in istituzioni sociali e medico-sociali APF

	Einschlägige Diplome Diplômes du domaine Diplomi nell'ambito
-	Blindenführhundeinstructor/in mit eidg. Diplom Instructeur/-trice de chiens-guides d'aveugles avec diplôme féd. Istruttore/-trice di cani guida per ciechi con dipl. fed.
-	dipl. Arbeitsagoge/-in Accompagnant/e socioprofessionnel/le dipl. Accompagnatore/-trice socioprofessionale dipl. federale
-	dipl. Institutionsleiter/in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich Directeur/-trice d'institution sociale et médico-sociale dipl. Direttore/-trice d'istituzione sociale e sociosanitaria dipl. federale
-	Experte/-in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit eidg. Diplom Expert/e en réadaptation de personnes malvoyantes et aveugles avec diplôme féd. Esperto/-a nella riabilitazione di persone ipovedenti e cieche con dipl. fed.
-	Supervisor/in-Coach / Organisationsberater/in mit eidg. Diplom Superviseur/e-coach / Conseiller/-ère en organisation avec diplôme féd. Supervisore-Coach / Consulente in organizzazione con dipl. fed.

9.2 Annexe 1 : 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-e professionnel-le 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.

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.

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.

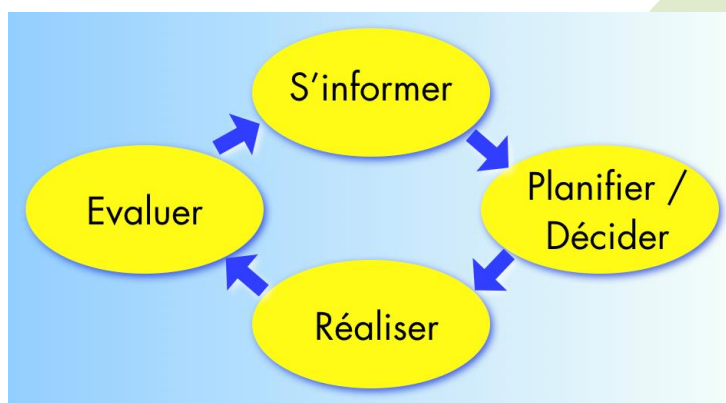


Illustration 1: «Quatre phases du cycle complet d'actions», source: BfB Büro für Bildungsfragen AG

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

ÉBAUCHE