

ETUDE

des conditions de transférabilité du titre français
d'Assistant familial à partir de l'état des lieux et
du diagnostic des besoins de professionnalisation en
Bulgarie, Hongrie, Roumanie. Annexe : Guide du transfert.

Document no. 3_EU_fr

Etude des conditions de transférabilité du titre français d'Assistant familial à partir des états des lieux des modalités de prise en charge sociale et éducative des enfants en détresse sociale et le diagnostic des besoins de professionnalisation en Bulgarie, Hongrie et Roumanie

Document rédigé par :

- Association PARTENER, le Groupement d'Initiative pour le Développement Local Iasi (Roumanie)
- Université de Pécs
- SAPI

3_EU_fr

SOMMAIRE

1ERE PARTIE	5
INTRODUCTION	5
1 PRÉSENTATION DU PROJET AFUE.....	7
1.1 <i>Le contexte</i>	7
1.2 <i>Les objectifs</i>	8
1.3 <i>Les publics cibles</i>	9
1.4 <i>L'impact</i>	9
1.5 <i>Le partenariat et la répartition des rôles dans le cadre du partenariat du projet</i>	10
2 LA MÉTHODOLOGIE GÉNÉRALE DU PROJET AFUE	12
2.1 <i>Fondements de la méthodologie</i>	12
2.2 <i>L'Approche Par Compétences (APC), fil directeur du projet</i>	13
3 LES PRODUCTIONS DU PROJET AFUE.....	15
4 LA MÉTHODOLOGIE SPÉCIFIQUE À L'ÉTUDE DES CONDITIONS DE TRANSFÉRABILITÉ DU TITRE FRANÇAIS D'ASSISTANT FAMILIAL À PARTIR DES ÉTATS DES LIEUX DES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE SOCIALE ET ÉDUCATIVE DES ENFANTS EN DÉTRESSE SOCIALE ET LE DIAGNOSTIC DES BESOINS DE PROFESSIONNALISATION EN BULGARIE, HONGRIE ET ROUMANIE.....	16
2EME PARTIE	19
ÉTUDE DES.....	19
CONDITIONS DE TRANSFÉRABILITÉ.....	19
DU TITRE FRANÇAIS D'ASSISTANT FAMILIAL À PARTIR DE L'ÉTAT DES LIEUX DES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE SOCIALE ET ÉDUCATIVE DES ENFANTS EN DÉTRESSE SOCIALE ET LE DIAGNOSTIC DES BESOINS DE PROFESSIONNALISATION EN HONGRIE.....	19
1 SYSTÈME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA FORMATION CONTINUE EN HONGRIE	21
1.1 <i>Position, rôle de la formation professionnelle</i>	21
1.2 <i>Système de la formation professionnelle et de la formation continue</i>	22
1.3 <i>Cadre juridique</i>	24
2 LA CLASSIFICATION DES MÉTIERS ET DES CERTIFICATIONS EN HONGRIE	27
2.1 <i>La FEOR et l'ISCO, organisation de la FEOR</i>	27
2.2 <i>Description de la profession d'assistant familial</i>	28
2.3 <i>Registre National de la Formation (OKJ)</i>	28
3 CONTEXTE LÉGISLATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTINUE	33
3.1 <i>Règles juridiques</i>	33
3.2 <i>Étapes du procès d'accréditation, procédure de l'accréditation</i>	34
4 FORMATION D'ASSISTANT FAMILIAL.....	35
4.1 <i>Exigences professionnelles et sujet d'examens (modules, compétences)</i>	35
4.2 <i>Modules d'examens</i>	35
5 CONDITIONS DU TRANSFERT DE LA	39
CERTIFICATION FRANÇAISE ASSISTANT FAMILIAL	39
5.1 <i>Correspondances sur le champ des blocs d'activité qui déterminent la profession d'assistant familial</i>	39
5.2 <i>Différences et concordances des blocs d'activité principaux dans le registre de formation</i>	42
6 CONDITIONS DE TRANSFÉRABILITÉ - PLAN D'ACTION DE RÉALISATION DU PROJET	44
6.1 <i>Qui l'utilisent?</i>	45
6.2 <i>Où allons-nous utiliser les résultats?</i>	45
6.3 <i>Le rôle de l'Institut National de la Formation Professionnelle et de la Formation pour Adultes (NIVE) et des organismes partenaires</i>	46
6.4 <i>Le système des formations et des formations continues</i>	46
6.5 <i>La structure du programme de formation postuniversitaire, une partie du contenu principal</i>	48
7 SOURCES.....	49
3EME PARTIE	51
ÉTUDE DES.....	51
CONDITIONS DE TRANSFÉRABILITÉ.....	51

DU TITRE FRANÇAIS D'ASSISTANT FAMILIAL À PARTIR DE L' ETAT DES LIEUX DES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE SOCIALE ET ÉDUCATIVE DES ENFANTS EN DÉTRESSE SOCIALE ET LE DIAGNOSTIC DES BESOINS DE PROFESSIONNALISATION EN ROUMANIE	51
A - LE CADRE NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ROUMANIE	53
1 CONTEXTE LÉGISLATIF ET DÉFINITIONS	53
1.1 <i>Législation nationale concernant la formation professionnelle des adultes</i>	53
1.2 <i>Structures et organisation du processus de la formation professionnelle</i>	54
1.3 <i>Législation nationale spécifique concernant la formation initiale et continue des assistants familiaux</i>	55
2 LE STANDARD OCCUPATIONNEL (RÉFÉRENTIEL MÉTIER)	57
2.1 <i>Définition</i>	57
2.2 <i>Les étapes et les activités dans le processus d'élaboration des standards occupationnels</i>	57
B - CONDITIONS DE TRANSFERT DU TITRE FRANÇAIS D'ASSISTANT FAMILIAL	61
3 SITUATION ACTUELLE	61
3.1 <i>Le processus de formation de l'AMP en conformité avec la législation pour la formation professionnelle des adultes (continue):</i>	61
3.2 <i>Le processus de formation de l'AMP validé par le Ministère du Travail en conformité avec l'occupation:</i>	62
3.3 <i>Les contenus de formation professionnelle pour les assistants maternels professionnels</i>	62
3.4 <i>La démarche concernant le transfert du titre français d'assistant familial en Roumanie</i>	64
4EME PARTIE	81
ETUDE DES	81
CONDITIONS DE TRANSFÉRABILITÉ	81
DU TITRE FRANÇAIS D'ASSISTANT FAMILIAL À PARTIR DE L' ETAT DES LIEUX DES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE SOCIALE ET ÉDUCATIVE DES ENFANTS EN DÉTRESSE SOCIALE ET LE DIAGNOSTIC DES BESOINS DE PROFESSIONNALISATION EN BULGARIE	81
ANNEXE	83
ANNEXE 1 : <i>Guide de transfert du projet «Transfert de la certification française ASSISTANT FAMILIAL - AFUE» en Bulgarie, Hongrie et Roumanie</i>	85



1ERE PARTIE

INTRODUCTION



Présentation du projet AFUE

1.1 Le contexte

La Convention des Nations Unies sur les droits des Enfants, texte phare de la protection des enfants, leur reconnaît le droit de vivre dans leur famille. Le placement des enfants en institution ne doit intervenir qu'en dernier recours, en cas de nécessité. Or dans certains pays devenus membres de l'Europe, l'exclusion sociale des enfants, qu'ils soient handicapés, abandon ou plus largement en carence affective ou sociale, et leur placement en institution ont été trop souvent la seule alternative proposée.

Ces pratiques perdurent du fait de pressions économiques et culturelles. Les préconisations du Rapport de l'Assemblée Parlementaire du Conseil de l'Europe du 5 mars 2003 sur l'Amélioration du sort des enfants abandonnés invitent les pays concernés à :

- mettre en place une politique active de désinstitutionalisation et de restauration des liens familiaux de l'enfant en développant des formules alternatives à l'institutionnalisation qui privilégient le retour des enfants dans leur famille d'origine, la prise en charge des enfants dans des familles d'accueil ou des maisons familiales, la création de centres de jour...
- améliorer de façon systématique la formation des personnels en poste, avec le concours si besoin des partenariats étrangers.

L'Europe centrale et orientale connaît, depuis environ 20 ans, d'importants changements politiques, économiques et sociaux qui ont modifiés en profondeur la répartition des revenus dans la population. Cette évolution, a, dans l'immédiat, porté atteinte à la protection sociale de certains, et notamment des plus faibles : enfants adolescents et personnes âgées.

En Bulgarie, les pouvoirs publics avaient institutionnalisé la pratique du placement des enfants abandonnés, engendrant des conséquences importantes notamment en termes de recrutement de personnel qualifié, qui est resté en nombre insuffisant pour faire face aux besoins spécifiques des enfants. Les autorités Bulgares ont pris conscience de la situation et ont déclaré que la désinstitutionalisation des enfants était une priorité, et la mise en place de solutions alternatives de prise en charge une nécessité notamment avec la création de centres de jour.

En Roumanie, après une chute importante de la natalité dans les années 60, une politique nataliste à volontairement été instauré par le gouvernement, en l'assortissant de la possibilité pour les familles de placer l'enfant en institution à charge de l'état. (Loi 3/1970 organisant l'abandon des enfants dans les orphelinats). La volonté politique a aidé à reformer des lois existantes sont venues pour abroger la loi sur l'abandon des enfants dans les établissements en 1997.

Cependant, en France, la création du diplôme d'Etat d'assistant familial (DE AF) donne un nouveau statut juridique aux assistants familiaux, il entend améliorer la qualité des prises en charge en étoffant les conditions préalables à l'agrément et le contenu de la formation obligatoire et sécuriser la situation de ces professionnels. Il est entré en vigueur dans son intégralité le 1er janvier 2007, et il vise à permettre aux assistants familiaux, ayant suivi la formation obligatoire prévue à l'article L. 421.15 du code de l'action sociale et des familles, d'obtenir un diplôme professionnel. En France, les 46 800 assistants familiaux agréés en activité accueillent près de 65 000 enfants (soit une moyenne de 1,7 enfant dans chaque famille d'accueil), à la suite d'une décision judiciaire dans 9 cas sur 10. Le diplôme d'Etat d'assistant familial atteste les compétences nécessaires pour accueillir de manière permanente à son domicile et dans sa famille des mineurs ou des jeunes majeurs dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance ou d'un placement judiciaire. La formation qui prépare au diplôme d'Etat d'assistant familial est construite sur la base d'un référentiel professionnel (définition de la profession/contexte de l'intervention, référentiel fonctions/activités et référentiel de compétences) qui structure à la fois la formation et la certification qui atteste l'acquisition des compétences.

1.2 Les objectifs

Les pays membres de l'Union européenne ont besoin de pouvoir placer des enfants (de 0 à 18 ans) en détresse ou rupture sociale. Les directives des politiques européennes incitent très fortement les pays adhérents à l'Union Européenne à afficher une politique commune de désinstitutionalisation.

Les personnes exerçant auprès de ces différents publics sont pour la plupart des pays des bénévoles ou des salariés sans réelles qualifications, s'appuyant davantage sur une pratique intuitive que sur un réel savoir faire. Les modes de prise en charge de ces enfants ne sont pas harmonisés au sein des différents pays de l'Union Européenne.

L'objectif du projet AFUE est de mettre en place, au niveau européen, une pratique harmonisée de prise en charge des enfants en détresse et d'harmoniser les contenus de formation des professionnels en s'appuyant sur un diplôme français qui reconnaît une pratique professionnelle innovante en terme de prise en charge.

Le transfert consistera à mettre à disposition des partenaires roumains et bulgares et hongrois le produit de l'expérience française, le diplôme d'assistant familial. Les partenaires roumains, hongrois et bulgares, pourront s'appropriier tout ou partie de ce diplôme et de ses composantes, et ce, en fonction des enjeux auxquels ils sont confrontés et du cadre réglementaire dans lequel se situe leur action. Les différentes activités prévues dans le projet permettront d'adapter les parties transférées pour que soit pleinement tenu compte des spécificités des contextes de ces trois pays.

La mise en œuvre du projet AFUE permettra de professionnaliser les acteurs sociaux. Les assistants familiaux seront ainsi mieux formés, plus compétents, plus efficaces, et mieux à même de traiter la totalité des situations rencontrées. Leurs aptitudes relationnelles et savoir-faire seront renforcés dans la pratique de la communication, de l'accueil et de l'accompagnement, dans leur capacité à réagir face à des situations différentes et d'urgence (observer, analyser, agir) dans leurs connaissances techniques liées à la vie quotidienne (hygiène, confort, sécurité, entretien, alimentation...), dans leurs connaissances scientifiques de base (psychologie, pédiatrie). Les organismes de formation disposeront d'une offre de formation rénovée, adaptée et pertinente validée dans 4 pays d'Europe (Bulgarie, Roumanie, Hongrie, France).

Ce projet soutient ainsi l'élaboration d'un système de formation intégrant des outils européens communs conçus pour favoriser la transparence et la reconnaissance des compétences. La démarche envisagée par ce projet va introduire la notion de certification des compétences au regard des activités professionnelles requises par le métier d'Assistant familial.

1.3 Les publics cibles

Les publics visés par ce transfert de diplôme seront :

- Les assistants familiaux des 3 pays partenaires Bulgarie, Roumanie, Hongrie qui ont un besoin important de professionnalisation de leurs pratiques.
- Les formateurs des organismes de formations, qui ont une pratique différente d'un pays à l'autre et qui sont en possession ou non de ressources pédagogiques adaptées.
- Plus largement les publics travaillant dans le secteur social et l'aide à l'enfance

Le public cible final est bien sur l'ensemble des enfants en situation de détresse sociale à qui la réalisation de ce projet permettra d'être accueillis dans de meilleures conditions et de retisser ce lien social si important pour leur développement.

1.4 L'impact

L'impact sur les travailleurs sociaux :

En ce qui concerne les acteurs de terrain, c'est-à-dire les « travailleurs sociaux », ils seront mieux formés, plus compétents, plus efficaces, et mieux à même de traiter la totalité des situations d'urgences rencontrées.

Cela se traduira par le développement :

- de leurs aptitudes relationnelles et savoir-faire dans la pratique de l'animation, de la communication, de l'accueil et de l'accompagnement
- de leur capacité à réagir face à des situations différentes et d'urgence (observer, analyser, agir)
- de leur capacité de communication sur l'état physique et moral avec les membres de l'équipe « aidante »
- de leurs connaissances techniques liées à la vie quotidienne (hygiène, confort, sécurité, entretien, alimentation...) et du fonctionnement des institutions techniques spécialisées
- de leurs connaissances scientifiques de base (psychologie, pédiatrie) pour travailler efficacement dans des équipes mixtes avec des médecins spécialisés
- de leur maîtrise des méthodes d'apprentissage et des processus de pensée

Impact sur les organismes de formation :

Les organismes de formation seront les utilisateurs directs compte tenu de leurs besoins et de la pénurie actuelle de programmes dans ce secteur. Les organismes prescripteurs et financeurs qui auront été associés aux travaux seront sensibles dans chaque pays à la solvabilité et à la pérennité de l'offre.

Impact sur l'offre de formation professionnelle et la transparence des qualifications : les organismes de formation disposeront d'une offre de formation renouvelée, adaptée et pertinente validée dans 4 pays d'Europe (Bulgarie, Roumanie, Hongrie, France)

1.5 Le partenariat et la répartition des rôles dans le cadre du partenariat du projet

Les objectifs du projet, la typologie des activités qui sont mises en place pour les atteindre, le nombre mais aussi, la complémentarité des partenaires et organismes d'appui nécessitent une organisation bien structurée et une gestion rigoureuse. Ceci a fait l'objet d'une réflexion entre les partenaires qui ont convenu le mode de fonctionnement.

Le partenariat est constitué de 11 organismes originaires de 4 pays (Bulgarie, France Hongrie et Roumanie). Il s'agit de centre de formation professionnelle initiale et continue, cabinets conseils, universités, associations, agences nationales.

Les objectifs du projet, la typologie des activités qui seront mises en place pour les atteindre, la diversité des secteurs ciblés, des utilisateurs et des bénéficiaires, le nombre mais aussi la complémentarité des partenaires et organismes d'appui nécessitent une organisation bien structurée et une gestion rigoureuse qui doivent être pensées en amont du projet.

Ceci a fait l'objet d'une réflexion entre les partenaires qui ont convenu du mode de fonctionnement suivant :

- choix d'un organisme « chef de projet », chargé de la promotion et de la gestion scientifique, administrative et financière du projet : P0 : Université de Sofia (Bulgarie)
- choix d'un organisme « coordinateur général » en charge de la coordination générale du projet entre les différents partenaires qui seront le relais du chef de projet : P4 : GIP FIPAG (France)
- Choix dans chacun des pays autres que la Grèce, d'un organisme « chef de file » qui sera relais du coordinateur général. Il aura en charge la coordination des actions à mettre en œuvre dans la réalisation des objectifs tout au long du projet dans son pays. P5 : GRETA NORD ISERE pour la France, P2 : SAPI pour la Bulgarie, P10 : Association PARTENER pour la Roumanie, P7 : Université de Pecs pour la Hongrie
- Choix d'un organisme « évaluateur externe permanent » du mode de fonctionnement du projet, des méthodologies utilisées, des résultats obtenus, en particulier des produits élaborés et de leur valorisation. Le choix s'est porté sur l'organisme GRETA VIVARAIS PROVENCE. Il sera chargé durant tout le projet du contrôle qualité.
- Choix d'organismes experts chargé des travaux de recherche et de production en rapport direct avec les chefs de file de chaque pays

Le partenariat du projet a été constitué des organismes suivants:

BULGARIE :

- Université «St Kliment d'Ohrid» de Sofia (Promoteur du projet)
- Institut des Activités et des Pratique Sociale (SAPI)
- Agence nationale pour l'éducation et la formation professionnelle (NAVET)

FRANCE :

- Groupement d'Intérêt Public - Formation et Insertion Professionnel de l'Académie de Grenoble (GIPFIPAG),

- Greta Nord Isère - Centre de formation continue,
- Greta VIVARAIS PROVENCE (Evalueur).

HONGRIE :

- Université de Pecs

ROUMANIE :

- Université «Alexandru Ioan Cuza» Iasi
- Direction départementale pour la protection de l'enfant Iasi
- Association PARTENER - le Groupement d'Initiative pour le Développement Local Iasi



La méthodologie générale du projet

AFUE

2.1 Fondements de la méthodologie

Le transfert de la certification française *d'assistant familial*, consiste en plusieurs types de transfert :

- **Transférabilité géographique:** Il s'agit d'un transfert du titre d'Assistant familial existant en France vers les 3 pays partenaires (Bulgarie, la Roumanie et la Hongrie), en tenant comptes des spécificités culturelles et souhaitant a parvenir à une harmonisation des pratiques partagées par 4 pays européens répondant à la politique européenne. Le transfert consistera à mettre à disposition des partenaires roumains, bulgares et hongrois le produit de l'expérience française, le Diplôme d'assistant familial. Les partenaires roumains, hongrois et bulgares, pourront s'appropriier tout ou partie de ce diplôme et de ses composantes, et ce, en fonction des enjeux auxquels ils sont confrontés et du cadre réglementaire dans lequel se situe leur action. Les différentes activités prévues dans le projet permettront d'adapter les parties transférées pour que soit pleinement tenu compte des spécificités des contextes de ces trois pays.
- **Transférabilité méthodologique:** A l'occasion de ce projet de transfert, il sera aussi question de faire partager entre les partenaires européens une même culture pédagogique centrée sur une même approche, "l'Approche Par Compétences" (APC). Cette culture pédagogique commune que véhiculent les travaux de la communauté européenne en matière de formation s'appuie sur la recherche de la meilleure adéquation possible entre formation et emploi. Progressivement l'APC s'est construite autour d'une méthodologie qui partant des besoins économiques construit les dispositifs de formation pour qu'ils répondent à ces besoins. L'enchaînement est le suivant: ACTIVITES PROFESSIONNELLES - COMPETENCES REQUISES - CONTENUS DE FORMATION - CERTIFICATION. Le projet permettra à tous les partenaires, notamment à ceux de l'Est de l'Europe, de partager cette même vision de la finalité de la formation.
- **Transférabilité sectorielle:** Une des activités du projet consiste, dans la phase de diagnostic, à identifier les différents cadres législatifs et juridiques de la protection des personnes, dans les pays partenaires. L'étude et les constats liés à la problématique de l'abandon et du risque social pourront faire l'objet d'une diffusion à d'autres secteurs: droit, justice, prévention, médiation. Un transfert pourra s'envisager en direction des nombreux métiers du champ de la santé où la relation d'aide est fortement présente - par ailleurs, l'ingénierie des compétences (modularisation) et l'ingénierie globale du projet sont transférables à tout autre secteur.

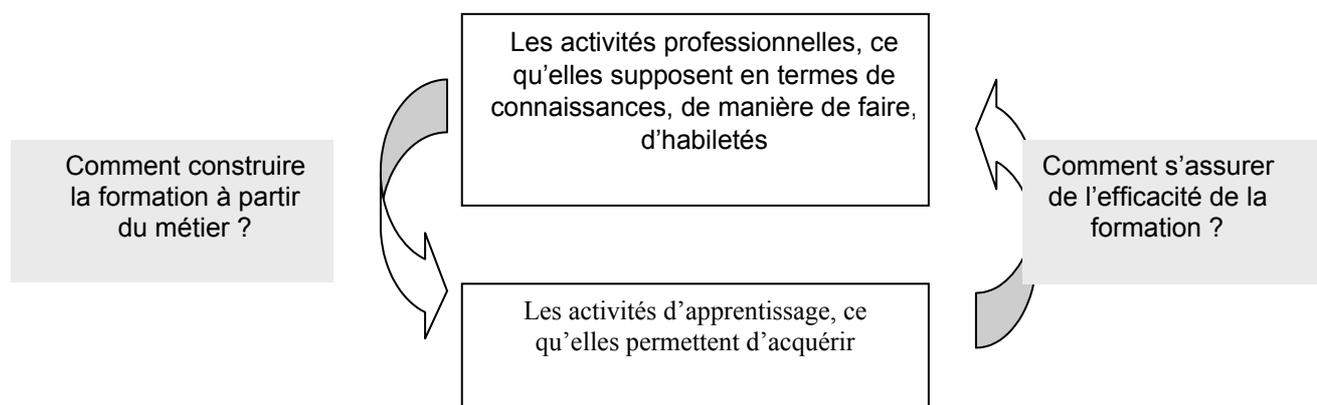
Pour réaliser ce transfert il a été jugé nécessaire de :

- Identifier les freins au développement de la relation d'aide dans les différents pays
- Adapter et transférer une ingénierie de formation pour instrumenter les organismes de formation et institutions de type emploi/formation, en vue de professionnaliser les travailleurs sociaux qui ont en charge la relation d'aide.
- Promouvoir une offre de formation adaptée et rénovée, intégrant les spécificités du public comme moyen de développement de la relation d'aide au service des politiques nationales et européennes de solidarité.
- Mieux conceptualiser les problématiques liées à la l'accueil familial, mieux identifier le réseau des acteurs.
- Consolider les connaissances et faciliter la résolution de problèmes sur ce champ.

2.2 l'Approche Par Compétences (APC), fil directeur du projet

Les formateurs ont progressivement développé une approche pour «penser la formation comme un levier de la performance économique», il s'agit de l'Approche Par Compétences.

L'APC est une approche, une manière de voir, un fil conducteur qui donne du sens aux pratiques de formation. Ce fil conducteur consiste à mettre en articulation les activités professionnelles actuelles et en devenir d'un emploi donné, et la formation des titulaires de cet emploi, de telle sorte que les acquis de la formation se transforment en effets sur le poste de travail.



Ce fil conducteur qu'est l'APC a donné naissance à un nouveau domaine de compétences des formateurs, celui de **l'ingénierie de formation**.

La définition de l'ingénierie de formation que nous avons retenue dans le projet est la suivante :

« Ensemble des méthodes des ingénieurs appliquées à la formation ». La cible de l'analyse est une organisation, un service. L'ingénierie de formation est donc un ensemble de méthodes, outils, démarches qui visent à :

- Analyser la problématique ressources humaines d'une organisation de travail
- A traduire cette problématique en besoins de formation
- A définir les conditions dans lesquelles cette formation est susceptible de répondre aux besoins
- A évaluer si l'action a produit ses effets sur la problématique
- A éventuellement apporter des correctifs. »

Dans le cadre du transfert, il a été fait appel aux méthodologies d'ingénierie de formation en application de l'Approche Par Compétences.

L'ensemble des productions qui ont fait l'objet de choix méthodologiques sont les suivantes :

- Méthodologie de construction des états des lieux dans les 3 pays
- Méthodologie de construction du Référentiel métier
- Méthodologie de positionnement du dispositif de formation dans le Cadre européen des certifications professionnelles

3

Les productions du projet AFUE

Le projet de transfert conduira les partenaires à la production des plusieurs résultats . Tous les résultats seront accessibles gratuitement à partir du site du projet www.projetafue.eu . La liste des resultats du projet est la suivante :

No.	Titre du résultat	Codification
1	Etat des lieux des modalités de prise en charge sociale et éducative des enfants en détresse sociale et le diagnostic des besoins de professionnalisation en Bulgarie	1_BG_fr 1_BG_bg
	Etat des lieux des modalités de prise en charge sociale et éducative des enfants en détresse sociale et le diagnostic des besoins de professionnalisation en Hongrie	1_HU_fr 1_HU_hu
	Etat des lieux des modalités de prise en charge sociale et éducative des enfants en détresse sociale et le diagnostic des besoins de professionnalisation en Roumanie	1_RO_fr 1_RO_ro
2	Synthèse européenne des états des lieux et des diagnostics des besoins de professionnalisation en Roumanie, Bulgarie et Hongrie	2_EU_fr 2_EU_bg 2_EU_hu 2_EU_ro
3	Etude des conditions de transférabilité du titre français d'Assistant familial à partir de l'état des lieux et du diagnostic des besoins de professionnalisation en Bulgarie, Hongrie, Roumanie. Annexe : Guide du transfert.	3_EU_fr 3_EU_bg 3_EU_hu 3_EU_ro
4.1	Référentiels métiers des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie	4.1_BG_fr 4.1_BG_bg
	Référentiels métiers des professionnels de l'accueil familial en Hongrie	4.1_HU_fr 4.1_HU_hu
	Référentiels métiers des professionnels de l'accueil familial en Roumanie.	4.1_RO_fr 4.1_RO_ro
4.2	Synthèse européenne des Référentiels métiers des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie, Hongrie, Roumanie.	4.2_EU_fr 4.2_EU_bg 4.2_EU_hu 4.2_EU_ro
5.1	Référentiels formation (référentiels de certification, offre modulaire de formation) des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie	5.1_BG_fr 5.1_BG_bg
	Référentiels formation (référentiels de certification, offre modulaire de formation) des professionnels de l'accueil familial en Hongrie	5.1_HU_fr 5.1_HU_hu
	Référentiels formation (référentiels de certification, offre modulaire de formation) des professionnels de l'accueil familial en Roumanie	5.1_RO_fr 5.1_RO_ro
5.2	Synthèse européenne des Référentiels formation (référentiels de certification, offre modulaire de formation) des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie, Hongrie, Roumanie	5.2_EU_fr 5.2_EU_bg 5.2_EU_hu 5.2_EU_ro
6	Recueil des outils pédagogiques en Bulgarie, Hongrie, France, Roumanie pour la formation des professionnels de l'accueil familial	6_EU_fr 6_EU_bg 6_EU_hu 6_EU_ro
7	Programme européen de formation de formateurs pour le transfert des ressources et productions réalisées	7_EU_fr 7_EU_bg 7_EU_hu 7_EU_ro
8	Site internet	www.projetafue.eu
9	CD ROM „L'accueil familial en Europe”	



La méthodologie spécifique à l'Etude

des conditions de transférabilité du titre français d'Assistant familial à partir des états des lieux des modalités de prise en charge sociale et éducative des enfants en détresse sociale et le diagnostic des besoins de professionnalisation en Bulgarie, Hongrie et Roumanie

L'étude des conditions de transférabilité du titre français d'Assistant familial a permis d'identifier l'ensemble des conditions nécessaires à l'adaptation de l'expérience française en matière de formation en Bulgarie, Hongrie et en Roumanie.

La comparaison des Etats des lieux a permis de comprendre les aspects communs, les spécificités et de réorienter le futur plan de travail. Le projet AFUE, par le transfert supposé, n'induit pas de changement dans l'organisation des différents services. Chaque pays demeure libre et autonome.

Cet examen des conditions de transférabilité est un outil d'aide à la réflexion menée sur la formation des assistants familiaux en France, Bulgarie, Hongrie et Roumanie. A cette occasion, ont été recensées les questions et les difficultés à prendre en compte ou qui pourraient poser de problèmes dans le transfert.

Bien entendu, l'étude a pris en considération les besoins futurs des partenaires et leur intérêt à conserver tout ou une partie du titre français d'Assistant familial.

A ce stade de l'exercice, il est bien entendu que les éléments de réponse apportés n'ont pas été nécessairement définitifs mais ont représenté des orientations de travail qui si l'hypothèse de transfert était mise en œuvre, pourront évoluer ultérieurement, notamment en accord avec les procédures nationales qui concernent les qualifications en Bulgarie, Hongrie et en Roumanie.

Le projet de transfert a amené les partenaires tout naturellement à se poser la question suivante : Quelles sont les conditions d'un transfert du titre français d'Assistant familial vers la Bulgarie, la Hongrie et la Roumanie.

Il s'agissait donc, pour répondre à cette question :

- D'identifier les catégories d'emplois (ou fonction) impactées par le transfert,
- De recenser les pratiques en place dans les modes de formations existants,
- De comparer les cadres réglementaires (liés entre autre aux enregistrements des qualifications) inhérents à chaque pays partenaire,

Ces trois aspects ont permis d'identifier les facteurs qui pourraient être des freins ou des atouts au transfert et ainsi appréhender ce qui est transposable et ce qui ne l'est pas et à quelles conditions.

Une étude comparative des pratiques des trois pays (Bulgarie, Hongrie et Roumanie) basée sur les trois états des lieux nationaux a été conduite pour comprendre et en retirer les aspects communs et les spécificités inhérentes à chaque pays.

L'étude est accompagnée en Annexe d'un outil méthodologique qui a dirigé le transfert tout au long du projet: Guide de transfert du projet «Transfert de la certification française ASSISTANT FAMILIAL - AFUE» en Bulgarie, Hongrie et Roumanie.



2EME PARTIE

ETUDE DES

CONDITIONS DE

TRANSFERABILITE

DU TITRE FRANÇAIS

D'ASSISTANT FAMILIAL A

PARTIR DE L' ETAT DES LIEUX

DES MODALITES DE PRISE EN

CHARGE SOCIALE ET

EDUCATIVE DES ENFANTS EN

DETRESSE SOCIALE ET LE

DIAGNOSTIC DES BESOINS DE

PROFESSIONNALISATION EN

HONGRIE



Système de la formation

professionnelle et de la formation continue en Hongrie

1.1 Position, rôle de la formation professionnelle

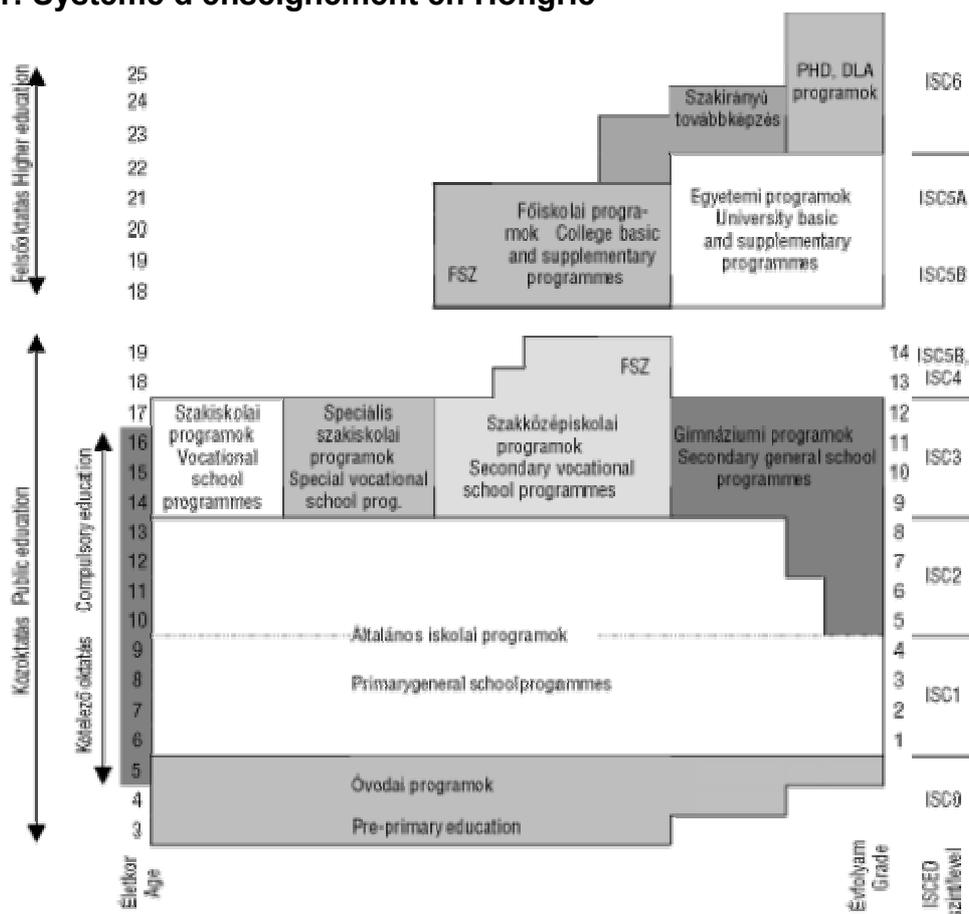
Le système d'enseignement en Hongrie

Pour obtenir les informations les plus pertinentes du système d'enseignement d'un pays donné, il convient de présenter la hiérarchie de ses établissements scolaires et les différents niveaux d'enseignement. L'organisation et les types des institutions se rattachent strictement à ces degrés.

Le schéma ci-dessous (page 5) nous indique les degrés et les programmes d'école conformes au principe de l'ISCED avec le code du système standard international et avec les âges. Après le changement de régime l'organisation de l'instruction publique et supérieure a changé fondamentalement en Hongrie. Par rapport au système précédent, la structure des établissements d'enseignement secondaire (basés sur l'école élémentaire) a connu une différenciation : contrairement à la seule formule de 8 années d'études élémentaires + 4 années d'études secondaires, l'enseignement peut désormais se faire sous différentes formules : 4+8, 6+6, 8+4 ans. La durée de l'enseignement au sein des instituts professionnels et des instituts d'enseignement secondaire a été augmentée de 3 à 4 ans. En même temps, l'enseignement supérieur de plusieurs cycles a été réorganisé sur 4 niveaux : formation professionnelle supérieure, formation de base (BA/BSC), master (MA, MSc) et formation de docteur, le degré PhD.

Ce schéma montre bien la structure d'organisation de la formation professionnelle et continue, et sa forme institutionnelle en Hongrie.

Figure nr.1: Système d'enseignement en Hongrie



1.2 Système de la formation professionnelle et de la formation continue

L'organisation de la formation professionnelle est divisée en niveaux. Cette division est représentée dans le tableau suivant où les trois niveaux se composent de sous-niveaux. Le code hongrois présente leur contenu, mais aussi le classement selon la grille salariale des fonctionnaires.

Les types d'école (les institutions) de la formation se sont développés aujourd'hui conformément au tableau précisé ci-dessous :

Figure nr.2 : Types d'école de la formation

- école secondaire professionnelle
- école professionnelle (école de formation professionnelle)
- école professionnelle spéciale
- école professionnelle de préparation
- école professionnelle pour développer les aptitudes
- formation avancée d'école professionnelle
- institution de l'enseignement supérieur
- institution publique de formation continue
- institution de formation professionnelle hors du régime scolaire
- centre de formation
- Centre Intégré Régional de Formation Professionnelle

Source : SCHINDLER Rózsa (2009) : Cadre juridique de la formation professionnelle et continue, « Faire du chemin vers la réalisation de la carte de compétence du Réseau de Source Pannon »

Table nr.1 : Niveau de la formation professionnelle

Selon le niveau		Selon le sous niveau			
Dénomination	Code ISCED	Classification	Code de niveau hongrois	Contenu	Classification de salaire de fonctionnaire publique
Formation professionnelle élémentaire	2	Première étape de l'enseignement de second niveau	2.1	Formation professionnelle des personnes n'ayant pas de certification élémentaire scolaire	B
Formation professionnelle secondaire	3	Seconde étape de l'enseignement de second niveau	3.1	Formation professionnelle basée sur la certification élémentaire scolaire	B
			3.2	Formation professionnelle basée sur la certification élémentaire scolaire et sur la certification professionnelle	B
			3.3	Formation professionnelle basée sur l'examen élémentaire	B
			3.4	Formation professionnelle basée sur l'examen élémentaire et sur la certification professionnelle	C
Troisième étape de l'enseignement de second niveau			5.1	Formation professionnelle basée sur la qualification d'école secondaire au premier sous niveau	D
			5.2	Formation professionnelle basée sur la qualification d'école secondaire au second sous niveau	D
			5.3	Formation professionnelle basée sur la qualification d'école secondaire et professionnelle	E
Formation professionnelle supérieure	5	Première étape de l'enseignement de troisième niveau	5.4	Formation professionnelle qualifiée au niveau supérieur basée sur la qualification d'école secondaire	E
			5.5	Formation professionnelle accréditée qualifiée au niveau supérieur basée sur la qualification d'école secondaire	E

Source : SCHINDLER Rózsa (2009): *Cadre juridique de la formation professionnelle et continue, « Faire du chemin vers la réalisation de la carte de compétence du Réseau de Source Pannon »*

Les étapes de la formation professionnelle actuelle se divisent en général en différentes parties, notamment :

- La formation de base en groupe de profession
- La formation professionnelle
 - La formation à modules professionnels
 - La spécialisation professionnelle (perfectionnement, ...)

Les étapes des formations professionnelles techniques en système scolaire sont présentées au tableau ci-dessous :

Figure nr. 3: Étapes de la formation dans nos jours

Orientation scolaire, 2 ans	Formation de base en groupe de profession, 1 an	Formation professionnelle, 1 an
-----------------------------	---	---------------------------------

Conformément aux décrets récents, la formation professionnelle ou la formation de base peuvent commencer à partir de la dixième (*la Seconde en France, NdT*) parallèlement avec l'orientation professionnelle.

Orientation scolaire, 2 ans		
Formation de base en groupe de profession, 1 an	Formation professionnelle (spécialisation), 1 an	

Source : LÜKO István (2010): *Réorganisation de l'enseignement pratique, TAMOP 2.2.8-08 Référentiel de groupe de méthodologie, manuscrit, Pécs*

1.3 Cadre juridique

La terminologie de la « formation continue » est tellement complexe qu'il est nécessaire de l'expliquer. Rien que l'utilisation de la notion n'est pas sans ambiguïté ; en langage courant on utilise comme synonyme *éducation des adultes* et *formation continue pour adultes*. Mais on ne peut pas tracer une démarcation nette entre l'éducation des adultes et la formation continue parce qu'il y a une relation entre l'acquisition des connaissances et la préparation à la compétence, et ces deux activités ont une influence mutuelle l'une sur l'autre.

L'éducation des adultes est le domaine où l'éducation se fait essentiellement par transmission et acquisition de connaissances. La conception de la formation continue se modifie à toutes les époques et dans tous les pays. La définition plus générale et plus acceptée au niveau international est la définition fixée par l'Assemblée Générale UNESCO tenue à Nairobi en 1976 avec 142 pays.¹ L'expression "éducation des adultes" désigne l'ensemble des processus organisés d'éducation, quels qu'en soient le contenu, le niveau et la méthode, qu'ils soient formels ou non formels, qu'ils prolongent ou remplacent l'éducation initiale dispensée dans les établissements scolaires et universitaires et sous forme d'apprentissage professionnel, grâce auxquels des personnes considérées comme adultes par la société dont elles font partie, développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances, améliorent leurs qualifications techniques ou professionnelles ou leur donnent une nouvelle orientation, et font évoluer leurs attitudes ou leur comportement dans la double perspective d'un épanouissement intégral de l'homme et d'une participation à un développement socio-économique et culturel équilibré et indépendant". Cette définition a été confirmée avec modifications plus petites par la Cinquième Conférence Internationale de l'UNESCO sur l'éducation des adultes (Hambourg, 14-18 juillet 1997).

Selon la loi sur l'instruction publique, à la formation continue peut participer la personne qui a fini l'instruction obligatoire (la limite supérieure de l'instruction obligatoire est l'âge de 18 ans depuis 1998). En même temps la loi sur l'instruction supérieure ne considère pas comme sujets de la formation continue les étudiants qui fréquentent les facultés régulièrement.²

Pour interpréter les définitions un autre élément est la définition de la Loi CI de l'an 2001 sur la formation continue : la formation continue est une activité organisée hors du régime scolaire qui peut être une formation générale, une formation en langue ou professionnelle des adultes.

Dans notre état des lieux réalisé dans le cadre du projet, nous utilisons la notion de la formation continue pour adultes dans le sens où elle consiste en la formation générale, linguistique et professionnelle des adultes aussi bien en système scolaire que extra-scolaire.

La formation des adultes diffère de la formation des enfants pour les caractéristiques suivantes:

¹ BENEDEK András – CSOMA Gyula – HARANGI László (rédacteur en chef): Encyclopédie de l'éducation des adultes et de la formation continue, Budapest, Szaktudás Kiadó Ház, 2002, p.172

² ZACHÁR László: Planification de la formation continue, du marché de l'emploi, PTE TTK FEEFI, Pécs, 2003

*Les champs de la formation continue*³ :

Formation continue selon régime scolaire: se dirige à la certification générale, secondaire ou supérieure, et/ou professionnelle. La fonction principale de la formation continue est l'acquisition d'une culture générale de plus haut niveau, et d'une certification professionnelle. Le règlement juridique est déterminé par la loi sur l'instruction publique, par la loi sur la formation professionnelle et par la loi sur l'enseignement supérieure. (Dans l'enseignement supérieur les étudiants de l'enseignement à distance aussi participent à la formation continue selon régime scolaire.) L'enseignement est fait dans un système scolaire homologué par l'État.

Formation continue hors du système scolaire : toutes les formations où les participants n'ont pas le statut d'élève ou d'étudiant dans l'établissement formateur. La plupart de ces formations sont des formations pour le marché du travail, ainsi que des formations en faveur de l'emploi et des formations sur le lieu de travail. La réglementation juridique des formations continues hors du système scolaire est assurée par la loi sur la formation des adultes ; les règles de la formation professionnelle sont décrites par la loi sur les formations professionnelles et par ses arrêtés ; concernant le cadre juridique des formations subventionnées en faveur de l'emploi, il est assuré par la loi sur l'emploi.

Les formations professionnelles hors du système scolaire présentent la partie la plus importante des formations pour adultes aussi bien du point de vue du nombre des participants que du choix des diplômes professionnalisant. Dans ce cas le but principal d'une formation continue hors du système scolaire est d'obtenir une qualification professionnelle concrète, et un certificat professionnel.

L'avantage des formations professionnelles hors du système scolaire par rapport aux formations en systèmes scolaire, est qu'elles s'appliquent plus à l'emploi du temps et aux possibilités financières des adultes

Formation pour le marché du travail : son objectif est d'aider la personne à trouver ou à garder son travail, ce qui est possible en obtenant un certificat professionnel reconnu par l'Etat ou un certificat – au poste de travail ou d'apprenti – non reconnu par l'Etat.

La **formation générale et la formation linguistique** appartiennent à la partie formation professionnelle de la formation continue pour adultes ; elles sont définies par la loi sur la formation des adultes de 2001 comme domaines indépendants de la formation des adultes.

Le rôle de la formation continue

Le rôle de la formation continue s'est considérablement développé ces quinze dernières années compte tenu de l'évolution de l'économie qui nécessite l'actualisation, la rénovation des compétences de la part des salariés. La formation continue vise d'une part le développement de l'économie, de la compétitivité des connaissances, et d'autre part la cohésion sociale, et l'assurance de l'égalité des chances.⁴ Dans un contexte de mondialisation des échanges.

³ FARKAS Éva: Éducation des adultes et formation continue en Hongrie, Kolombusz Kkt., Miskolc, 2004.

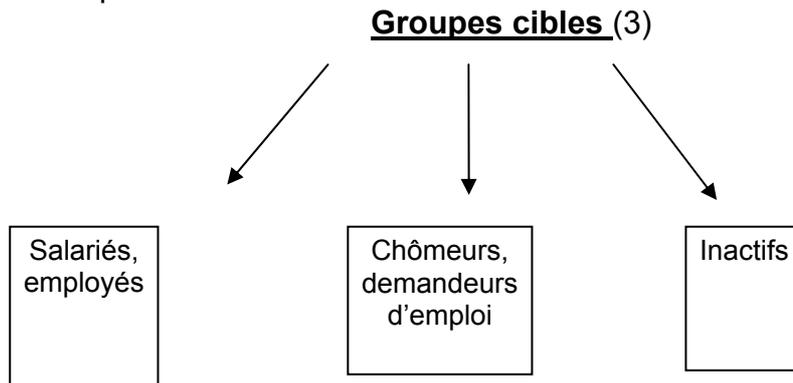
⁴ Dr. SZÉP Zsófia: Directions stratégiques et fonctions de la formation continue, Conférence internationale de recherche „Recherches de Formation Professionnelle et Continue pour le Futur (18-19 novembre 2004), volume des états des lieux, <http://www.nive.hu/felnottkepzes/index.htm>, (2005.10.20.)

Le système d'enseignement, de formation doit être capable de s'adapter aux tendances internationales, à la demande du marché de l'emploi et aux changements du marché de l'emploi, et à cet égard il doit être capable de rénover son offre et la structure des formations.

Les groupes cibles de la formation continue

Au groupe cible de la formation continue appartiennent tous les adultes qui ont fini l'enseignement obligatoire et ne participent pas à l'enseignement, à la formation selon régime scolaire. Les groupes cibles sont présentés dans la table nr.4.

Table nr.4: Groupes cibles de la formation continue



Source: SZEP Zsófia – VAMOSI Tamás (2007): *Formation continue et professionnelle, macro-processus, planification*. Pécs, PTE-FEEK

Système d'administration, de réglementation de la formation continue

Le cadre juridique de la formation continue est établi par la loi-cadre CI/2001. Pour les questions non concernées par la loi-cadre, il faut se référer à la loi LXXVI/1993 sur la formation professionnelle, à la loi LXXIX/1993 sur l'enseignement public et à la loi CXXXIX/2005 sur l'enseignement supérieur et les appliquer convenablement.



La classification des métiers et des certifications en Hongrie

2.1 La FEOR⁵ et l'ISCO⁶, organisation de la FEOR

En 2008-2009 les classifications ISCO-08 et FEOR 93-97 ont été harmonisées avec la coopération de l'Institut National de la Statistique hongrois et de l'Institut National de Formation Professionnelle et Continue et une nouvelle présentation a été rédigée.

La structure de la description du contenu des métiers FEOR-08 reste la même que celle utilisée dans le FEOR-93. Ainsi, le contenu se rédige à travers les points suivants :

1. Numéro et dénomination du métier
 2. Phrase d'introduction (qui décrit globalement l'essentiel du métier)
 3. Tâches : énumération des tâches selon leur importance
 4. Compétences caractéristiques : le répertoire de compétences publié en annexe contient environ 17.000 titres. Ces compétences sont actuellement classées selon le FEOR-93.
 5. Quelques métiers annexes, classés dans d'autres registres
 6. Critères de formation (qualification) minimales
- Les quatre niveaux de formation (qualification) sont les suivants:

Niveau de formation I:

Qualification obtenue dans le cadre de l'enseignement élémentaire (8 ans d'école). Toutes les personnes qui n'ont pas de qualifications de compétence professionnelle. (Si une personne a suivi un enseignement élémentaire mais – p.ex. dans le cadre d'un cours de formation professionnelle - a obtenu une certification professionnelle, son niveau reconnu est un niveau de qualification II.)

Niveau de formation II:

Certification obtenue dans le cadre d'une formation d'ouvriers qualifiés, d'une formation en écoles techniques, dans le cadre de l'enseignement secondaire. (Ce niveau diffère surtout de l'acquisition des compétences générales des personnes appartenant au niveau de qualification III.)

Niveau de formation III:

Niveau obtenu après avoir suivi une formation dans un lycée général, un lycée technique ou une école technique dans le cadre de l'enseignement secondaire qui offre des compétences générales supérieures à celles obtenues avec la formation de niveau II.

Niveau de formation IV:

Formation obtenue dans le cadre de l'enseignement supérieur (université, école supérieure), ou formation équivalente.

⁵ FEOR – Système Standard de la Classification des Professions

⁶ ISCO - International Standard Classification of Occupation

2.2 Description de la profession d'assistant familial

La description ci-dessous est tirée du Dossier d'Informations sur les Métiers, et de la description du FEOR du Registre National des Formations Professionnelles (OKJ).

Fonctions et activités : Qu'est-ce que doit faire la personne qui veut devenir assistant familial ? Quelles sont les fonctions, les activités caractéristiques ?

- Où exerce-t-elle son travail ? Et avec qui est-t-elle en relation ?

Spécifications : Quels efforts physiques sont demandés dans le cadre du travail ? Quelles sont les spécificités sanitaires ?

DESCRIPTION DES COMPETENCES A ACQUERIR LORS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

- assurer les bases de la prise en charge de l'enfant
- Préparer sa famille et son milieu à l'accueil de l'enfant
- Assurer les conditions nécessaires et adaptées aux besoins, à l'âge et aux capacités de l'enfant ainsi que le maintien de ses relations familiales,
- Aider l'enfant accueilli à devenir autonome, à gérer sa propre vie
- Accomplir les devoirs concernant la tutelle sur la base de la délégation de l'autorité tutélaire
- Tenir une documentation

2.3 Registre National de la Formation (OKJ)

Organisation et caractéristiques du Registre National de la Formation

Le *Registre National de Formations* est le registre des formations professionnelles reconnues par l'Etat. La structure de base du Registre National de Formations est encadrée par la loi sur la formation professionnelle qui contient les données des formations professionnelles sous formes de tableaux. Concernant la formation en système scolaire, on ne peut démarrer une formation que pour les métiers qui figurent dans le Registre National de Formations Professionnelles. Le Registre National de Formations a été publié pour la première fois en 1993. Son objectif était de rassembler toutes les formations accréditées par l'Etat, présentes dans différentes classifications dans un seul et unique registre. Depuis sa première publication le Registre National de Formations a subi de nombreuses modifications. Sa transformation la plus importante – aussi bien au niveau du contenu que de la méthodologie – a commencé en 2004 sous la direction de l'Institut National de Formation Professionnelle (NSZI), aujourd'hui Institut National de la Formation Professionnelle et de la Formation Continue pour Adultes (NSZFI). L'objectif de cette modification était de mieux adapter le nouveau registre de métiers aux besoins économiques ; qu'il présente la possibilité de l'enseignement et de l'acquisition d'une formation professionnelle capable de satisfaire les exigences économiques et du marché de l'emploi. L'objectif principal était d'assurer des formations nécessaires aux compétences demandées sur le marché du travail, ainsi que :

- soutenir la possibilité d'éducation et de formation tout au long de la vie à travers la formation professionnelle,
- rendre possible l'accès à la formation professionnelles aux personnes n'ayant pas fini leur scolarité,
- rendre possible l'obtention d'un certificat professionnel de niveau supérieur après une formation de base obtenue.

Les deux modèles principaux du développement étaient le DACUM (**D**eveloping **A** **C**urricul**U**M) e le SCID (**S**ystematic **C**urriculum and **I**nstructional **D**evelopment) : développement systématique des compétences et de l'enseignement. La base de ces développements est la complexité des activités professionnelles appartenantes aux travaux.

Sur la base du développement systématique des compétences et de l'enseignement la formation professionnelle modulaire de base de compétence peut être construite où la compétence est l'ensemble des connaissances, des capacités et des attitudes attendus du salarié qualifié.

Registre National de la Formation basé sur le principe de compétence

Le nouveau Registre National de Formations définit la *compétence* en tant qu'aptitude à accomplir un travail. On dit également que la compétence n'est autre qu'un savoir capable de produire qui a deux domaines :

- le profil de tâches
- le profil de qualités

Le profil de tâches détermine les exigences professionnelles. Le profil de tâches – en partant du FEOR – définit les tâches de l'employé par rapport au métier / aux compétences définis. Le profil de tâches énumère toutes les tâches (groupe d'activités, opérations) que l'employé formé doit pouvoir réaliser.

Le profil de qualités **détermine les compétences exigées de l'employé qui le rendent capable à pratiquer le métier, à remplir un poste, à accomplir le travail.**

Font partie du profil de qualités

- les compétences professionnelles,
- les compétences personnelles,
- les compétences relationnelles,
- les compétences méthodologiques.

Compétences professionnelles :

- connaissances professionnelles
- aptitudes professionnelles

Les connaissances professionnelles regroupent les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à réaliser les tâches élémentaires du métier / du poste, ainsi que leur application.

Table nr. 3: Types d'application des connaissances professionnelles

Type d'application des connaissances professionnelles	Définition
Type „A”	Application autonome, rapide et sans défaut des connaissances (le niveau supérieur). Il est opportun de demander ce type d'application des connaissances où le devoir comporte des risques (accident, risque pour l'environnement, dommages etc.); les conditions sont simples, projetables; la compétence est irremplaçable, en cas d'absence de compétence ou de grave erreur, l'activité professionnelle échoue.
Type „B”	Application sans défaut des connaissances dans le milieu normal du travail, en cas d'erreur l'activité échoue.
Type „C”	Application des connaissances dans les conditions habituelles du travail, sans intervention directe, sans direction professionnelle personnelle, mais fournissant la possibilité d'utiliser des ressources, des moyens, assurant le temps aux essais et aux activités

	complémentaires qui aboutissent ainsi à l'application de qualité des connaissances acquises. C'est le niveau moyen.
Type „D”	Application adaptée des connaissances en partie de manière autonome, en partie sous une direction professionnelle.
Type „E”	Application des connaissances dans les conditions habituelles du travail, sous une direction professionnelle, avec une possibilité d'aide personnalisé, assurant le temps pour poser des questions, pour comprendre la tâche, pour manipuler les outils ; un travail corrigé à partir des erreurs, application partielle des connaissances. C'est le niveau le plus bas.

Les aptitudes professionnelles sont les activités nécessaires aux devoirs généraux de la profession / du travail, et apprises. L'exécution se déroule automatiquement, sans contrôle conscient. C'est signifie que les éléments de l'activité se suivent l'un après l'autre.

Table nr. 4: Niveau des aptitudes professionnelles

Niveaux des aptitudes professionnelles	Définition
Niveau 5	Etre capable d'appliquer les connaissances acquises à un niveau élevé d'une manière autonome, rapide, professionnelle et sans faute, et de contrôler seul ses activités et les résultats de son travail - dans des conditions de travail différentes à celles habituelles.
Niveau 4	Etre capable d'appliquer les connaissances acquises d'une manière autonome et rapide, avec peu d'erreurs, sans intervention directe d'un professionnel ou du directeur technique ; avoir les compétences à contrôler les résultats de son travail et de corriger les erreurs – dans des conditions de travail différentes à celles habituelles.
Niveau 3	Etre capable d'appliquer les connaissances acquises d'une manière autonome, rapide et professionnelle ainsi que de corriger les erreurs sans intervention directe d'un professionnel ou du directeur technique – dans des conditions de travail habituelles.
Niveau 2	Etre capable d'exécuter son travail, accomplir ses tâches ainsi que de trouver les erreurs sous une direction régulière et de les corriger d'une manière autonome – dans des conditions de travail normales.
Niveau 1	Dans les conditions normales du travail il est capable de faire le travail, et d'accomplir les activités sous une direction continue et avec une assistance orientée.

Compétences personnelles :

Dans le groupe de compétences « *aptitudes* » on trouve les capacités physiques (ex. un physique fort), physiologiques (vue, ouïe, vision dans l'espace) et psychologiques (p.ex. stabilité émotionnelle, résistance) nécessaires à l'exercice du métier.

Le groupe de compétences « *traits de caractère* » se compose de qualités qui incitent, organisent et réglementent le travail efficace. Ces qualités sont la persévérance, la responsabilité, la ponctualité, la flexibilité, la résistance au stress etc....

Compétences sociales / relationnelles :

Le groupe de compétences « *coopération* » est composé des compétences nécessaires à gérer les situations de coopération à court ou à long terme durant l'exécution du travail. En font partie : l'aptitude à créer et à maintenir des contacts, la flexibilité, la politesse, la

capacité d'initiatives, la disponibilité, l'empathie, la motivation, la capacité à la direction, la tolérance, etc...

Le groupe de compétences « *communication* » est composé de compétences qui sont indispensables à la gestion des relations ou à définition des critères du travail technique. En font partie : la capacité de rédaction, le langage correct, la facilité d'expression et d'écoute etc...

Le groupe de compétences « *gestion de conflits* » est composé de compétences qui permettent à l'individu de gérer les conflits entre personnes ou groupes de personnes provenant d'intérêts différents ou contradictoires. En font partie : la capacité de compromis, la capacité à éviter les conflits, etc...

Compétences de méthodes

Le groupe de compétences « *réflexion* » est composé de compétences cognitives nécessaires à l'exercice du métier (reconnaître les corrélations, capacité d'acquérir et d'appliquer de nouvelles connaissances, capacité de synthèse, etc...)

Le groupe de compétences « *résolution de problèmes* » regroupe des compétences qui aident à identifier les problèmes importants, à en trouver leurs causes et à les résoudre. En font partie : le diagnostic, l'identification et la solution des problèmes, l'évaluation, le contrôle, etc...

Le groupe de compétences « *méthodes de travail, style de travail* » regroupe les éléments qui concernent l'exécution méthodique du travail, compréhension des tâches, travail intense, précaution, concentration d'attention etc...

Organisation des modules dans le Registre National de la Formation

Les modules :

Le module est l'unité de la qualification professionnelle qui recouvre une ou plusieurs activités de travail concernant la qualification professionnelle.

L'offre de formation professionnelle est modulée. Le nombre des modules varie entre 4 et 9 qui ont une durée différente et ne se suivent pas dans un ordre linéaire.

Un module peut appartenir à plusieurs qualifications professionnelles. Généralement l'on distingue des modules élémentaires ou généraux, comprenant des composantes interdisciplinaires. (P. ex. des modules concernant les connaissances des matériaux, de l'entreprise, la protection du travail, etc.)

Le descriptif des modules stipule le niveau d'entrée, et les modalités de mise en place du module.

Chaque module est sanctionné par un examen.

Chaque **module** a un code qui l'identifie dans tout le système de la formation professionnelle en Hongrie. Les modules sont composés des **unités de programme**

En décomposant les unités de programme on trouve les **composantes de programme** qui sont les unités plus traitables des programmes centraux du point de vue du contenu.

Les unités de programme et les composantes de programmes ont des numéros spécifiques.

La description des unités de programme est le point de départ de la planification méthodologique, l'harmonisation des pratiques et des théories. Il est donc important de savoir interpréter leur organisation.

Relations entre les modules et le Programme Central (programme de formation)

Dans la figure suivante est présentée l'organisation du programme centrale de la formation professionnelle basée sur les modules. C'est une organisation générale où les modules sont positionnés autour des semestres, et avec un certain nombre des leçons par

semaine. Les diverses couleurs des modules indiquent que certains modules durent plusieurs semestres.

Figure nr. 6 : Organisation du programme centrale basé sur modules

Temps de formation	cadre de nombre des leçons fixé dans le programme de semaine	A utiliser à prendre les modules qui ne trouvent pas dans le programme central, et à augmenter le temps des modules fixé dans le programme centrale			
	Cadre de nombre des leçons fixé dans le programme central	3 / 0111	8 / 0111	12 / 0221	16 / 0221
		2 / 0111	7 / 0110	11 / 0225	
		1 / 0110	6 / 0110	10 / 0346	14 / 0225
			5 / 0345		13 / 0220
			4 / 0345	9 / 0346	15 / 0220
		I. semestre	II. semestre	III. semestre	IV. semestre

Module des compétences : 0220, 0221, 0225 0346, 0345, 0111, 0110

3

Contexte législatif de la formation professionnelle et continue

En Hongrie, la formation continue pour adultes est règlementée par une loi à part depuis 2001. L'histoire de l'accréditation de la formation continue remonte à 2002 où a été conçu notamment la publication du Corps d'Accréditation de Formation Continue. Il fallait présenter l'assurance des conditions matérielles, personnelles, le système de qualité, de développement. Puis, en 2004 une ordonnance a défini les réglementations principales. La validité de l'accréditation de l'institution de formation continue dure 4 ans, la validité de l'accréditation du programme de formation continue dure entre 2 et 5 ans. Pendant toute la durée de la validité il faut respecter intégralement les conditions d'accréditation. C'est le Ministère des Solidarités et de la Famille qui contrôle la formation continue. Le cadre de la procédure d'accréditation est règlementé par le Secrétariat du Corps d'Accréditation de Formation Continue de l'Institution Nationale de Formation Professionnelle et Continue.

3.1 Règles juridiques

Téléchargement	Numéro du Journal Officiel	Entrée en vigueur
	Loi LXXVI de l'an 1993 sur la formation professionnelle	Journal Officiel 29.01.20 1993/99 10.
	Loi CI de l'an 2001 sur la formation continue	Journal Officiel 01.01.20 2001/153 10.
	Loi LXXXVI de l'an 2003 sur la contribution à la formation professionnelle et sur la subvention du développement de la formation	Journal Officiel 01.11.20 2003/131 09.
	Décret 1/2005. (19.I.) du Ministère des Solidarités et de la Famille sur la peine pécuniaire à infliger au cours du contrôle des institutions de la formation continue	Journal Officiel 29.12.20 2005/7 07.
	Décret 7/2002. (6.XII.) du Ministère des Solidarités et de la Famille sur le taux de la taxe de la procédure d'accréditation des institutions et des programmes de formation continue et sur les règles de son utilisation	Journal Officiel 15.02.20 2002/151 07.
	Ordonnance 2/2004. (16.II.) sur les règles de l'accréditation des institutions et des programmes de formation continue	Journal Officiel 01.10.20 2004/16 09.
	Décret 24/2004. (22.VI.) FMM sur les règles détaillées de la procédure d'accréditation et du système de spécifications	Journal Officiel 29.12.20 2004/87 07.

Information obtenues par Palotás József, directeur du centre de formation régional Kecskemét, conseiller diplômé du HR

3.2 Etapes du procès d'accréditation, procédure de l'accréditation

Avant de commencer leurs activités, les institutions de formation continue doivent déclarer leur intention au centre régional de travail.

Schéma du procédé d'accréditation d'un institut de formation continue pour adultes

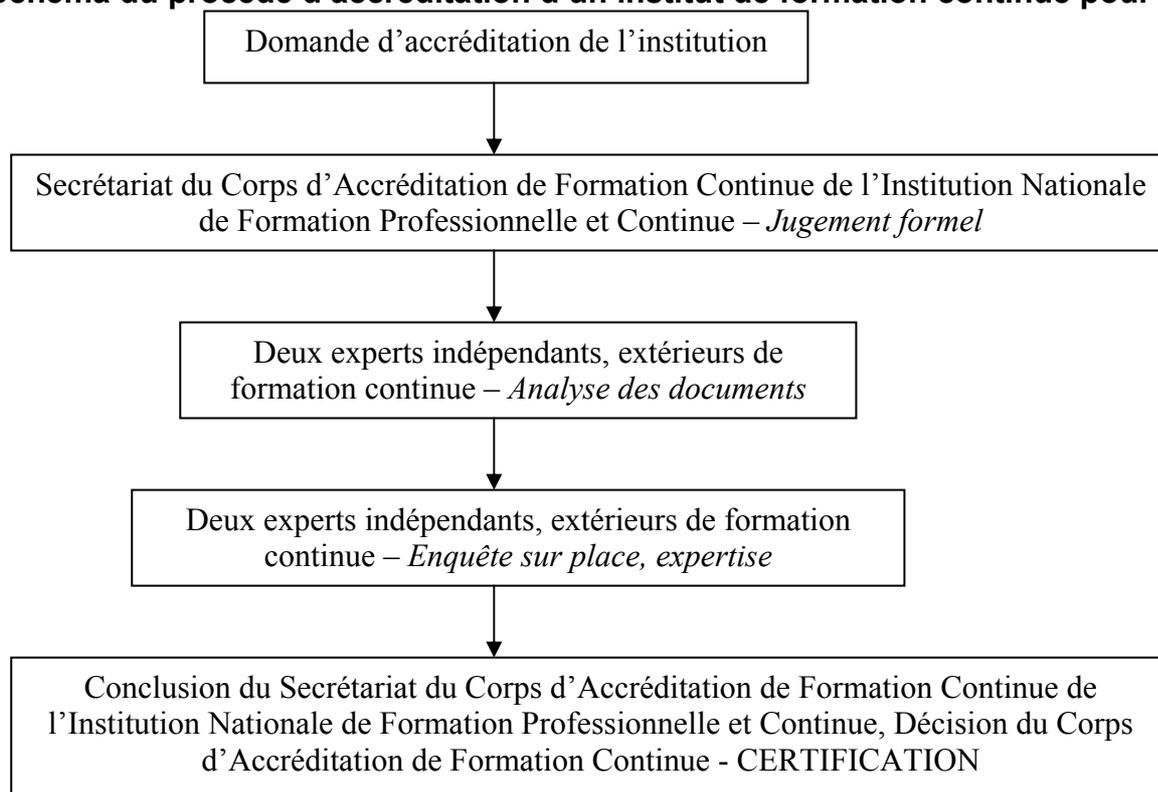
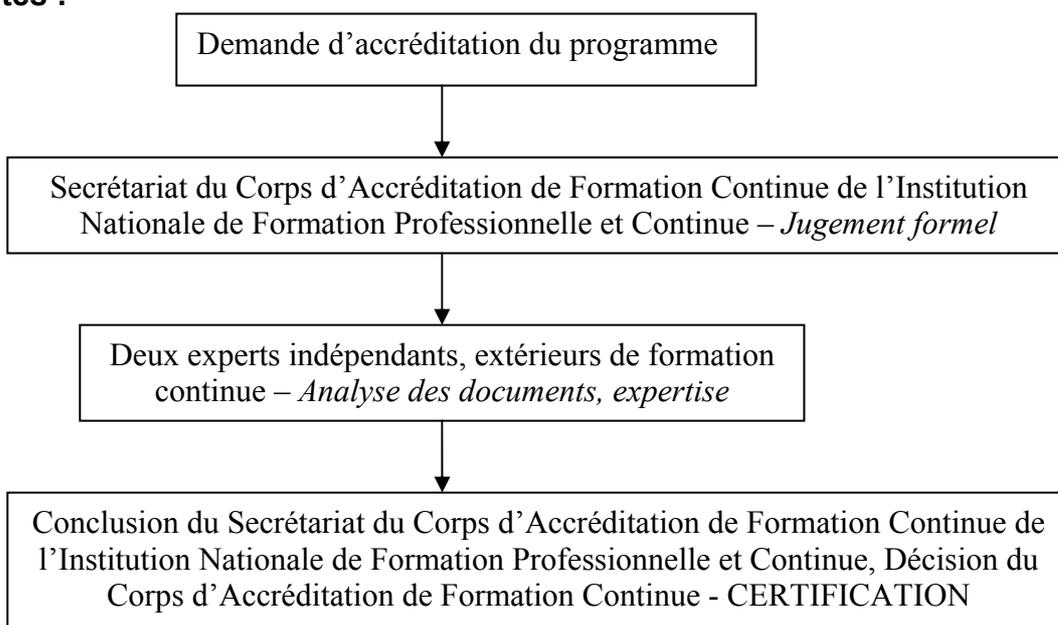


Schéma du procédé d'accréditation d'un programme de formation continue pour adultes :





Formation d'assistant familial

4.1 Exigences professionnelles et sujet d'examens (modules, compétences)

Les modules d'exigences professionnelles de la certification de code 33 761 01 0000 00 00 de dénomination assistant familial sont décrits par le décret numéro 15/ 2008 (13.VIII.) du Ministère des Solidarités et de la Famille comme suit:

- 1868-06 Fonctions de base de la prise en charge des enfants
- 1873-06 Fonctions de la préparation du milieu familial
- 1874-06 Fonctions concernant le développement des capacités de l'enfant
- 1875-06 Fonctions de la préparation à la vie autonome
- 1876-06 Fonctions concernant la tutelle
- 1877-06 Fonctions de documentation de l'assistant familial

4.2 Modules d'examens

Dans ce qui suit on présente en détail un des 6 modules de spécifications avec les compétences :

Code et dénomination des modules de formation: 1874-06

Fonctions concernant le développement des capacités de l'enfant

Contenu des modules professionnels:

Fonctions:

Connaître les capacités, les aptitudes de l'enfant

Assurer la participation de l'enfant à l'enseignement obligatoire

Accompagner l'évolution de l'enfant à l'école

Assurer à l'enfant la possibilité de l'assistance professionnelle

Chercher à réduire les désavantages socio-culturels

Connaître les besoins particuliers et spéciaux de l'enfant

Assurer l'accessibilité aux valeurs culturelles qui servent au développement intellectuel et moral de l'enfant

Aider la réintégration de l'enfant dans la famille d'origine ou dans la famille adoptive

Caractéristiques:

C Capacité de l'enfant

Compétences de méthodes :

Compétences professionnelles :

Connaissances professionnelles en indiquant le type:

Compétences sociales :

C Psychologie provenant de la situation de vie spécifique

C Enfants avec besoins particuliers et spéciaux
C Normes et habitudes propres de l'enfant
C Rôle du jeu et des études dans l'évolution personnel
1 Initiation à l'utilisation de l'ordinateur
5 Compréhension d'un texte écrit et oral
5 Conversation en langue commune
3 Compréhension d'un texte professionnel
3 Écrire un texte professionnel
3 Conversation en langue professionnelle
3 Gestion des ressources d'information
4 Dessiner
5 Calculer
4 Les premières notions de secourisme
3 Utiliser les jeux d'enfant
3 Utiliser les moyens informatiques et de la télécommunication
3 Utiliser les appareils ménagers
3 Utiliser les ustensiles de jardinage
3 Utiliser les moyens de décoration

Habilité manuelle : Coordination en mouvement (habileté physique), Force physique, Orientation, Sens de l'orientation, Stabilité, équilibre, etc...

1. Critères d'admission à l'examen professionnel :

1. partie d'examen :

Nature de l'examen : examen pratique

Durée : 120 minutes

2. partie d'examen :

Nature de l'examen : écrit.

Durée: 120 minutes

3. partie d'examen :

Nature de l'examen : oral.

Durée: 45 minutes (temps de préparation : 30 minutes, présentation : 15 minutes)

1. partie d'examen :

1868-06 Fonctions de base de la prise en charge des enfants

Réaliser des tâches quotidiennes au sein d'une institution de prise en charge d'enfants

Présenter le développement de l'enfant et les méthodes qui aident le développement

Interpréter les dilemmes de la prise en charge sociale à la base d'une étude de cas

V. MODALITES D'EVALUATION FINALE

Tous les modules sont sanctionnés par un examen final pour l'acquisition de la certification

La condition de 3^{ième} examen est la préparation d'un dossier de 10 pages au minimum, de thème déterminé dans l'examen, conforme aux spécifications de contenu et de forme prescrites par le Règlement des Etudes et des Examens de l'institution de formation lequel doit être déposé 30 jours avant la date de l'examen professionnel

Parties de l'examen professionnel :

Certificat sur l'accomplissement de la pratique prescrite dans le programme de formation, passée dans les institutions de formation, de service social pour le bien-être de l'enfant et de la protection des enfants, chez un autre assistant familial

Certificat sur le développement des aptitudes professionnelles de 70 leçons.

3. partie 30%

1. devoir d'examen requis:

Activité d'examen caractéristique requis:

Examen oral

Durée: 45 minutes (temps de la préparation : 30 minutes, interrogation : 15 minutes)

La proportion des diverses parties dans l'examen:

1. devoir 100%

1. devoir d'examen requis:

Activité d'examen caractéristique requis:

Examen oral

Durée: 30 minutes (temps de la préparation : 15 minutes, interrogation : 15 minutes)

La proportion des diverses parties dans l'examen:

1. devoir 100%

1. devoir d'examen requis:

Activité d'examen caractéristique requis:

Examen oral

Durée: 45 minutes (temps de la préparation : 30 minutes, interrogation : 15 minutes)

2. devoir d'examen requis:

Activité d'examen caractéristique requis:

Examen oral

Durée: 45 minutes (temps de la préparation : 30 minutes, interrogation : 15 minutes)

La proportion des diverses parties dans l'examen:

1. devoir 50%

2. devoir 50%

Présenter des devoirs concernant à l'enfant qui atteint sa majorité.

Code et dénomination des modules de formation:

1875-06 Fonctions de la préparation à la vie autonome

Présenter les procès et les éléments de la préparation a la vie autonome

1874-06 Fonctions concernant le développement des capacités de l'enfant

Le soutien de thèse : Sur la possibilité de la connaissance de l'enfant et du développement de ces capacités – préparé à l' avance

4. partie d'examen

Code et dénomination des modules de formation:

1873-06 Fonctions de la préparation du milieu familial

Présenter le procès et les pas de la préparation a la fonction d'assistant familial

3. partie d'examen

2. partie d'examen

1. devoir d'examen requis:

Activité d'examen caractéristique requis:

Examen oral

Durée: 45 minutes (temps de la préparation : 30 minutes, interrogation : 15 minutes)

La proportion des diverses parties dans l'examen:

1. devoir 50%

1. devoir d'examen requis:

Activité d'examen caractéristique requis:

Examen oral

Durée: 45 minutes (temps de la préparation : 30 minutes, interrogation : 15 minutes)

2. devoir d'examen requis:

Activité d'examen caractéristique requis:

Examen oral

Durée: 45 minutes (temps de la préparation : 30 minutes, interrogation : 15 minutes)

La proportion des diverses parties dans l'examen:

1. devoir 50% 2. devoir 50%

3.

20 20 20 15 15 10

4. Conditions de l'exemption des parties d'examen professionnel :

3. partie d'examen :

4. partie d'examen :

5. partie d'examen :

6. partie d'examen :

Évaluation de l'examen professionnel en % :

Les parties d'examen requises a la certification de code 33 761 01 0000 00 00 et de dénomination Assistant familial et leurs proportion dans tout l'examen

1. partie d'examen :

2. partie d'examen :

Présenter la fonction et les méthodes de la préparation du livre "Histoire de vie"

Présenter les critères de la formulation du rapport et de la relation de tuteur

Présenter les devoir du tuteur sur la base d'un cas

6. partie d'examen

Code et dénomination des modules de formation:

1877-06 Fonctions de documentation de l'assistant familial

5. partie d'examen

Code et dénomination des modules de formation:

1876-06 Fonctions concernant la tutelle

Accomplissement précédente d'une des parties d'examen requises à la certification professionnelle.



Conditions du transfert de la

Certification Française Assistant Familial

Le système de modules et les domaines de compétences de la formation d'assistant familial française de GRETA et la description de la formation d'assistant familial dans le Registre National des Formations hongrois sont complètement différents aussi bien dans leur logique que dans leur structure.

L'approche des compétences du système français est plus simple, plus transparent et le système se construit à partir des activités. L'interprétation hongroise de la notion de *compétence* fait la distinction entre compétences professionnelles, personnelles, sociales et de méthodes auxquelles on utilise un système de désignation différent. On peut retrouver les différentes activités dans le profil des tâches, décrites avec des phrases actives.

5.1 Correspondances sur le champ des blocs d'activité qui déterminent la profession d'assistant familial

Dans le tableau ci-dessous, nous remarquons que le bloc d'activités hongrois ne correspond qu' à quelques blocs d'activités du titre français. Nous avons cherché à présenter les correspondances.

Les modules de la formation d'assistant familial sur la base des **dénominations** et du contenu intérieur.

Table nr. 5: Dénomination des modules français et hongrois de la formation d'assistant familial

Dénomination des modules français d'assistant familial	Dénomination des modules hongrois d'assistant familial
Connaître les principaux éléments d'hygiène, de sécurité, d'alimentation et de nutrition	Fonctions de base de la prise en charge des enfants
Connaître les sciences psychosociales dont le développement de l'enfant et ses troubles	Fonctions de la préparation du milieu familial
Connaître et comprendre la situation spécifique des enfants séparés de leur famille et vivant en accueil familial	Le développement des capacités de l'enfant
Permettre l'accompagnement éducatif	Fonctions de la préparation a la vie autonome
Comprendre et intégrer une culture professionnelle	Fonctions concernant la tutelle
	Fonctions de documentation de l'assistant familial

Les couleurs indiquent le taux de similitude entre les deux modules (français et hongrois) essentiellement à la base de leur contenu et de la comparaison entre les t-activités du profil des tâches: 100% de correspondance, 70% de Correspondance, 50 % de Correspondance, 25 % de Correspondance, aucune correspondance

La comparaison est extrêmement difficile entre les deux systèmes à cause de leur structures différentes, néanmoins nous essayons d'établir des similitudes dans le tableau suivant :

Table nr. 6: LISTE DES COMPÉTENCES DE FORMATION (FRANCAISE)
En comparaison avec le système HONGROIS de modules et de compétences

COMPÉTENCES	DOMAINES DE FORMATION
DC1. Accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil Module 1868-06 Fonctions de base de la prise en charge des enfants	Domaine de formation I (140 heures) : Hygiène - sécurité – alimentation – nutrition; - hygiène et sécurité domestique - AFPS ; - pratiques des gestes d'urgence et conduites à tenir spécifiques aux jeunes enfants ; - rythmes biologiques de l'enfant ; - prise en compte de la dimension culturelle par rapport aux rythmes de l'enfant; - hygiène alimentaire quotidienne et troubles de l'alimentation ; - intimité physique et psychique en fonction de l'âge et de l'histoire de l'enfant.
	Sciences psychosociales, le développement de l'enfant et ses troubles: - les étapes du développement de l'enfant (approches physique, psychique et relationnelle, affective et sexuelle...); - questions de santé relatives à la petite enfance et à l'adolescence ; - repérage des signes de malaises physique et psychique. Réponse adaptée à leur apporter ; - sensibilisation aux méthodes d'observation et d'écoute. Outils spécifiques : le carnet de santé - l'album de vie ; - processus d'attachement, de séparation et d'individuation - troubles du lien.
Module 1873-06 Fonctions de la préparation du milieu familial	La situation spécifique des enfants séparés de leur famille et vivant en accueil familial: - complexité et intrication des facteurs en cause (sociaux, médicaux, psychologiques, psychopathologiques...) dans la séparation de l'enfant et de sa famille ; - les effets recherchés dans cette séparation ainsi que les conséquences; - dynamique de l'accueil familial; - accompagnement de l'enfant vivant en accueil familial. Problématiques liées à son évolution psychique et aux relations qu'il entretient avec ses parents (Questions de souffrance, du partage, de la loyauté, des phénomènes d'appartenance et d'identification) ; - les différents membres de la famille d'accueil: place et rôle par rapport à l'enfant accueilli et effets de cette prise en

	<p>charge;</p> <ul style="list-style-type: none"> - le maintien de la place réelle et/ou symbolique des parents - la référence aux parents et/ou le partage avec eux d'éléments de la vie quotidienne.
<p>DC2. Accompagnement éducatif de l'enfant Module 1874-06 Fonctions concernant le développement des capacités de l'enfant</p>	<p>Domaine de formation II (60 heures) Accompagnement éducatif:</p> <ul style="list-style-type: none"> - processus d'autonomisation et accompagnement de l'enfant aux divers niveaux (physiologique, somatique, sensoriel, psychomoteur, affectif, social, cognitif...) ; - connaissances sur la famille et ses évolutions; - rôle des parents et place d'autres adultes dans la structuration de l'identité de l'enfant ; - aspect relationnel et affectif de la prise en charge de l'enfant; - la stabilité des repères et les rites quotidiens ; - interculturalité – dimension religieuse et rites de certaines cultures ; connaissances sur le fonctionnement d'autres cultures et sur leur sens pour l'enfant ; - conduites à risque ou délinquantes. Le repérage. Interprétation relative à l'évolution psycho-affective et au vécu de l'enfant. Les organismes chargés de la prévention et de la prise en charge.
	<ul style="list-style-type: none"> - les supports favorisant la rencontre et l'éveil (jeu, comptine, littérature enfantine...) - les domaines culturels et les loisirs dans le développement de l'enfant - le partage des temps de loisirs et les rythmes adaptés à l'enfant ; - le rôle de l'apprentissage dans le développement de l'enfant, l'accompagnement et les obstacles dans ce domaine ; - le système éducatif et ses diverses ressources - l'accompagnement scolaire ;
<p>DC3. Communication professionnelle Module 1876-06 Fonctions concernant la tutelle Module 1877 Fonctions de documentation de l'assistant familial</p>	<p>Domaine de formation III (40 heures) Culture professionnelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le contexte législatif et réglementaire dans ce domaine : droit de la famille, droit de l'enfant, droit de la protection de l'enfance - le cadre institutionnel et administratif de la prise en charge de l'enfant accueilli ; - évolution historique et apports spécifiques de l'accueil familial permanent dans les dispositifs légaux d'aide aux familles et de protection juridique et administrative de l'enfance ; - les institutions concourant à la protection de l'enfance ; - la place de l'accueil familial dans le dispositif français de protection de l'enfance, les différentes institutions concourant à la protection de l'enfance ; - statut des assistantes et assistants familiaux ;

	<ul style="list-style-type: none"> - la place des différents intervenants en accueil familial permanent; - le travail en équipe avec les autres intervenants de l'accueil familial et les responsabilités propres de l'assistante ou de l'assistant familial (questions du secret professionnel, des visites à domicile, de la communication avec les intervenants psychosociaux et administratifs...); - l'assistant familial en tant que relais de l'institution dans laquelle il travaille (sentiment d'appartenance à une institution).
--	--

5.2 Différences et concordances des blocs d'activité principaux dans le registre de formation

Table nr. 7: EXTRAIT DES DOMAINES DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLE DU TITRE FRANCAIS

ACCUEIL DE L'ENFANT et prise en compte de ses besoins fondamentaux	ACCOMPAGNE MENT éducatif de l'enfant	ACCOMPAGNE MENT de l'enfant dans ses relations avec ses parents	INTÉGRATION DE L'ENFANT dans sa famille d'accueil	TRAVAIL EN ÉQUIPE
Répondre aux besoins physiques de l'enfant:	Transmettre les valeurs favorisant le développement de l'autonomie et de la socialisation; Accompagner le passage à l'adolescence ;	Participer à la mise en oeuvre du projet individualisé pour l'enfant dans le respect de l'autorité parentale;	Préparer et gérer l'évolution des fonctions et des places de chacun des membres de la famille d'accueil au cours des différents temps de l'accueil ;	Contribuer avec l'ensemble de l'équipe à l'élaboration du projet individualisé pour l'enfant ;

Dans ce tableau nous trouvons côte à côte les compétences caractéristiques à toute la formation en parallèle avec les activités qui y correspondent et le soi-disant „travail d'équipe”

Ci-dessous nous présentons un extrait du module hongrois correspondant à une des compétences du tableau afin de permettre la comparaison.

Table nr. 8: EXTRAIT DU SYTEME DE COMPÉTENCES ET DE MODULE DU REGISTRE NATIONAL DE LA FORMATION” HONGROIS

Module nr.1874-06 : Fonctions concernant le développement des capacités de l'enfant

Fonctions: Connaître les capacités, les aptitudes de l'enfant -Fonder et développer les habitudes, les besoins des études, de l'éducation de soi-même, de la civilisation de l'enfant- Assurer la participation de l'enfant à l'enseignement obligatoire- Assurer l'accessibilité aux valeurs culturels qui servent au développement intellectuel et moral

Caractéristiques: Compétences professionnelles :

Connaissances professionnelles : Capacité de l'enfant- Habitudes de l'enfant apportées- Rôle du jeu et des études dans l'évolution de personnalité

Aptitudes professionnelles : Utiliser l'ordinateur-Calculer

Compétences personnelles : Habileté manuelle- Sens de l'orientation

Compétences sociales : Aptitude à créer des relations- Empathie- Aptitude à résoudre les conflits

Compétences de méthodes : Reconnaître une situation, Recueillir des informations

Dans ces deux tableaux nr.7 et nr.8 nous pouvons noter les différences de structuration des deux formations. Le système français distingue des **domaines de compétences professionnelles à l'intérieur desquels sont décrites les activités**. Dans le système hongrois **ce sont les modules spécifiques** enregistrés dans les Spécification de Formation Professionnelle et d'Examen qui **distinguent les compétences**. La plus grande correspondance se retrouve dans **les fonctions: les caractéristiques comprennent quatre blocs de compétences avec des indications concernant les divers niveaux**.

Cette organisation très fragmentée et encore alourdie par avec des informations trop détaillées et non essentielles pour la réalisation des activités concernant les modules. Cette complexité freine beaucoup la formation et la préparation à l'examen. En revanche le système français présente plus simplement et plus logiquement les activités en énumérant les activités et les compétences professionnelles, comme un système précisant des objectifs d'apprentissage par rapport à une réalité professionnelle.



Conditions de transférabilité - Plan

d'action de réalisation du projet

En considérant tout ce qui précède – dont la base est la comparaison des formations d'assistant familial de seulement deux pays, la France et la Hongrie –, et en raison des différences importantes, seul un transfert partiel est envisageable. En outre le modèle des autres pays et les objectifs du projet suggèrent également la mise en place d'un modèle selon le système ECVET. Ainsi, nous devrions élaborer l'accréditation d'une formation professionnelle dont la structure et la philosophie reposent sur les éléments suivants:

Elle garde le système de compétences et de modules basé sur les activités de GRETA français.

Elle souligne les similitudes avec le Registre National des Formations hongrois.

Elle intégrera la logique du système ECVET, notamment en ce qui concerne l'organisation des études par unité et la durée de formation.

Elle respecte les étapes du procédé d'accréditation hongrois.

La démarche d'accréditation sera différente de la procédure hongroise traditionnelle sur les points suivants :

Il faudra déposer une demande d'élaboration des **sujets d'examens de la formation professionnelle** et du **Programme de la Formation suivant le modèle expérimental**. Cette expérience consiste en l'application de la structure et des unités du modèle du **système ECVET** à la formation d'assistant familial.

La transposition du **certificat d'assistant familial** – élaboré à la base de l'expérience internationale du système ECVET – dans le Registre National des Formations hongrois nécessite une procédure juridique qui doit être soutenue par les ministères et les organismes concernés par l'accréditation (Institut National de la Formation Professionnelle et de la Formation pour Adultes/NIVE, etc.).

En Hongrie l'ECVET n'est pas encore un système accepté ou élaboré. Le projet AFUE permet d'amorcer un travail mais le système ne peut être introduit, d'une façon cohérente et institutionnelle (structure, personnel, cadre juridique, etc.), que par l'Etat.

Dans le cadre du projet, la structure du système de formation peut être élaborée, ainsi que les bases de l'ECVET.

Par la suite, en Hongrie nous projetons en premier lieu **l'adhésion à un système déjà existant de formation professionnelle**, dans lequel nous insérerons les éléments du système français élargis par ceux des 3 autres pays.

Puis, après que la situation de l'Institut National de la Formation Professionnelle et de la Formation pour Adultes (NIVE) est stabilisée nous préparerons un projet d'ECVET que nous proposerons au NIVE.

6.1 Qui l'utilisent?

Le programme développé de la formation ainsi que les sujets de formation basés sur un système de modules peuvent être utilisés dans la formation ou la formation continue de ceux qui possèdent une des qualifications hongroises suivantes :

Assistant familial

Assistant familial agréé

Educateur de l'enfance

Educateur spécialisé

Ceux qui ont une formation d'assistant maternel à domicile

Assistant en foyer de l'enfance

Et ceux qui ont une formation d'éducateur de jeunes enfants

Aide sociale

Assistant social

Administrateur social de la protection de l'enfance et de la jeunesse

Moniteur d'atelier

Aide médico-psychologique

Animateur socioculturel

Technicien de l'intervention sociale et familiale

6.2 Où allons-nous utiliser les résultats?

Nous allons utiliser les résultats des manières suivantes :

- Pour la formation continue de ceux qui disposent des qualifications énumérées ci-dessus. Dans un premier temps dans la région de l'Université de Pécs dans un ou éventuellement deux lieux, dans le cadre d'une formation continue de 120 heures. Ici nous enseignerons les modules de profils de compétences qui manquent complètement ou en partie de la qualification donnée.
- Nous élaborons et faisons accréditer une formation de *conseiller d'assistant familial* de niveau ISCED 4B, faisant partie du système de la formation professionnelle supérieure hongroise (code OKJ 55), ainsi que le programme y afférent. La validation de cette formation fait partie des compétences de l'Institut National de la Formation Professionnelle et de la Formation pour Adultes, nous en parlons dans un travail à part. Parallèlement au dépôt du dossier de demande, nous démarrons une formation d'essai jusqu'à son approbation.
Les critères d'admission à cette formation sont un certificat d'assistant familial professionnel et le baccalauréat.
Cette formation se déroulera dans le cadre d'une formation pour adultes, avec une durée d'un an.
Le test serait la formation des formateurs, qui est réalisée en Septembre 2011 à partir de 15 participants. Comme nous l'avons appris dans le contenu et les modalités d'organisation de la préparation est en cours.
- Sur les résultats on peut projeter une formation supérieure pour *diplômés*, le programme de la qualification de *médiateur familial* (code par 61), un cours de deuxième cycle ou de troisième cycle dans des programmes de certification de **Consultant complexe aider et soutien à la famille**. Celui-ci n'est valable que dans la compétence de la procédure d'octroi de licences de la Faculté de développement de ressources humaines de l'université de Pécs. Jusqu'au décembre 2011, nous pouvons

élaborer le programme afin que nous pouvons accomplir le programme que nous portons par l'approbation du Conseil de faculté. En Février 2012 nous pouvons faire commencer ce cours de formation.

Cette formation serait importante, parce que le secrétariat d'état des minorités et des personnes en difficultés du gouvernement hongrois souhaite gérer le problème d'une manière complexe, dans un système unique. C'est-à-dire, jusqu'à présent on ne s'occupait que de l'enfant, de ses problèmes d'éducation, de socialisation, d'apprentissage et d'acquisition de métier et, séparément, des problèmes d'emploi des parents. Cela doit être intégré dans un seul système où l'éducation, l'enseignement et la formation professionnelle des enfants sont liés au programme réservé aux autres membres primordialement adultes de la famille, un programme qui vise la diminution de leur lacunes scolaires-éducatives ainsi qu'à leur assurer un emploi.

6.3 Le rôle de l'Institut National de la Formation Professionnelle et de la Formation pour Adultes (NIVE) et des organismes partenaires

Les fonctions du NIVE:

Cet Institut responsable de l'emploi et de la formation professionnelle est rattaché au ministère de l'éducation nationale. Il a été créé en 1991, sur les bases de l'Institut National de Pédagogie. En 2006 il a fusionné avec l'Institut National de Formation pour Adultes.

Les fonctions principales de l'Institut :

Elaboration du fonds documentaire de la formation professionnelle, préparation du dossier d'approbation

Recherche et développement

Centre d'examen

Distribution de méthodes et de supports des programmes de l'éducation nationale

Organisation de formation continue pour enseignants

Gestion du réseau national de spécialistes et de conseillers professionnels

Organisation et préparation d'examens professionnels

Autres services

Gestion et surveillance des projets de développement nationaux et internationaux

Les organismes partenaires du NIVE :

Institut de conseils en formation et développement rural (ayant-cause de l'Institut de la formation professionnelle agricole)

Institut de formation continue de la santé

Institut de sociopolitique et de l'emploi

Concernant notre projet, le NIVE prend le rôle, la fonction suivante :

Recueille les demandes d'ouverture de formation professionnelle

Il assure l'évaluation technique de ces dossiers, l'élaboration, l'édition et la publication dans le journal officiel des Critères d'admissibilité et des sujets d'examen

Aide à l'organisation des formations d'essai et des formations continues régionales et nationales.

6.4 Le système des formations et des formations continues

Quels certificats professionnels seront concernés?-

- Assistant familial > formation courte (60 heures)
- *Assistant* familial professionnel dans le cadre d'une formation pour adultes selon le Registre National des Formations Professionnelles (OKJ) – 300 heures

- *Conseiller professionnel pour assistant familial* > formation pour adultes à créer ou formation continue (OKJ 6)
- *Assistants familiaux particuliers et spéciaux* > formation pour adultes à créer et à faire valider ou formation continue du code OKJ 6
- *Médiateur familial, Consultant complexe aider et soutien à la famille* > formation pour adultes à créer et à faire valider ou OKJ 61 et les cours de formation spécialisée pour les diplômés.

Les instituts qui collaborent aux projets

- Universités, écoles supérieures
 - PTE FEEK – responsable de la coordination du projet et de l'élaboration des programmes des nouvelles formations professionnelles
 - PTE FEEK Institut de Formation Professionnelle et de la Formation Continue – élabore et organise les formations
- Association du Réseau des Assistants Familiaux
- D'autres institutions
- Service social
- Service de bien-être à l'enfance
- Foyers de l'enfance, foyers éducatifs

L'organisation des formations et des formations continues

- **Public cible du programme :**
 - Assistants familiaux, aides à la familles
 - Enseignants de la formation pour adultes avec différentes expériences
 - Les travailleurs du social et de la protection de l'enfance
 - Les familles en difficulté et leurs enfants
 - Les participants en Septembre 2011 en formation de formateurs qui ont participé à la formation des parents accueillants sous une forme quelconque de formation.

- **Le programme des formations, des formations continues**

- **L'organisation de la formation des formateurs :**

- Documents de préparation, l'élaboration du contenu du programme
Mai à Juin 2011
- Le groupe cible de 15 personnes de recrutement
Juin – Août 2011
- La préparation de la formation technique
Août – Septembre 2011
- La formation
4-11 Septembre 2011
- Évaluation de l'expérience de formation
Septembre 2011

- **La formation**

Un programme de diplôme d'études supérieures **Consultant complexe aider et soutien à la famille**

Organisation

-Un programme de troisième cycle universitaire (programme) de développement en septembre 2011

- **Le budget de formation**

- La formation des formateurs dans le budget
- L'élaboration du contenu du programme (3 personnes) 600€
- La formation de quatre jours (6 personnes) 4 jours x 8 heures

6.5 La structure du programme de formation postuniversitaire, une partie du contenu principal

- **Structure**

La forme de cours par correspondance en deux semestres. Deux fois en deux temps de consultation en deux jours.

Il s'agit d'un total de $2 \times 2 \times 2 \times 8 = 64$ heures de contact.

128 heures d'auto-activité à la maison

2 x 8 heures de formation

- **La structure du contenu de de formation**

- Le cours est destiné aux fins de compétences, les qualifications et les responsabilités suivantes :

Cette formation vise à favoriser un système complexe de la mission de soutien à la famille de former des professionnels diplômés qui peuvent aider à donner des conseils et du soutien aux parents d'accueil et de leurs réseaux (organisations).

- La structure du contenu :

- Le contexte social de l'activité sociale et l'éducation familiale
- Les programmes gouvernementaux et de la politique de professions
- L'environnement juridique des conseils
- Les bases méthodologiques et les relations du travail de parent d'accueil et de conseil

- Les aspects d'éducation spéciale, socialpedagogie, pedagogie du travail
- Formations pour le profession de conseil

7 Sources

- 1, KOZMA Tamás (1985): Usine du savoir? Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest
- 2, SCHINDLER Rózsa (2009): Cadre juridique de la formation professionnelle et continue, « Faire du chemin vers la réalisation de la carte de compétence du Réseau de Source Pannon
- 3, LÜKŐ István (2010): Réorganisation de l'enseignement pratique, TAMOP 2.2.8-08 Référentiel de groupe de méthodologie, manuscrit, Pécs
- 4, BENEDEK András - CSOMA Gyula – HARANGI László (rédacteur en chef): Encyclopédie de l'éducation des adultes et de la formation continue, Budapest, Szaktudás Kiadó Ház, 2002. p. 172.
- 5, ZACHÁR László: Planification de la formation continue, du marché de l'emploi, PTE TTK FEEFI, Pécs, 2003
- 6, FARKAS Éva: Éducation des adultes et formation continue en Hongrie, Kolombusz Kkt., Miskolc, 2004.
- 7, SZÉP Zsófia: Directions stratégiques et fonctions de la formation continue, Conférence internationale de recherche Recherches de Formation Professionnelle et Continue pour le Futur (18-19 novembre 2004),
- 8, <http://www.nive.hu/felnottkepzes/index.htm>, (2005.10.20.)
- 9, LÜKŐ István (2007): Formation professionnelle-pédagogie, Műszaki Kiadó, Budapest
- 10, <http://www.szmm.gov.hu>(2010)
- 11, ANDÓ Pál (2010): Le Registre National de la Formation et ses caractéristiques, Etat des lieux TAMOP 2.2.1.-08-2000 Développement des réseaux de formation professionnelle et continue - Groupe de projet, de recherche et de dissemination, Békéscsaba-Miskolc



3EME PARTIE
ETUDE DES
CONDITIONS DE
TRANSFERABILITE
DU TITRE FRANÇAIS
D'ASSISTANT
FAMILIAL A PARTIR
DE L' ETAT DES LIEUX DES
MODALITES DE PRISE EN
CHARGE SOCIALE ET
EDUCATIVE DES ENFANTS EN
DETRESSE SOCIALE ET LE
DIAGNOSTIC DES BESOINS DE
PROFESSIONNALISATION EN
ROUMANIE.

A - Le cadre national de la formation professionnelle en Roumanie



Contexte législatif et définitions

1.1 Législation nationale concernant la formation professionnelle des adultes

L'historique du cadre législatif pour la formation professionnelle des adultes en Roumanie est le suivant :

- La formation continue en Roumanie est réglementée par *une loi* et elle constitue une préoccupation pour les gouvernements qui ont suivi après décembre 1989.
- En 1998, le gouvernement élabore l'Ordonnance (no. 102/1998, approuvée avec des modifications par la loi no.133/2000) concernant la formation continue par le système éducationnel.
- En 2000, le gouvernement roumain rédige l'Ordonnance (no. 129/2000) concernant la formation des adultes.
- l'Ordonnance no. 129/2000 constitue la référence et la base de la formation des adultes en Roumanie.
- Par décision gouvernementale (no. 875/2005), il a été établi une stratégie à court et moyen terme pour la formation continue, 2005-2010.
- Le Code du travail contient aussi des dispositions concernant l'obligation du patronat d'assurer la formation continue des employés.
- L'Ordre No 4543/468 du 23.08.2004 concernant la Procédure d'évaluation et de certification des compétences professionnelles obtenues par d'autres moyens que les moyens formels.
- L'Ordre no. 51/2007 du Ministère du travail, de la solidarité sociale et de la famille concernant la Procédure d'attestation de la qualification – expérience professionnelle – qui n'est pas acquise dans le cadre du système national d'enseignement, pour les citoyens roumains qui désirent ou exercent des activités, d'une manière indépendante ou en tant que salariés dans un Etat membre de l'Union européenne, transposant dans le droit roumain les dispositions de l'article 8 de la Directive 1999/42/CE.
- En 1999 est créé le Conseil National pour la Formation des Adultes (CNFPA), qui a une structure tripartite : le gouvernement, le patronat et le syndicat.
- Le Ministère du Travail, de la Solidarité Sociale et de la Famille, conjointement avec le Ministère de L'Education et de la Recherche, L'Agence Nationale de la Gestion du Main d'œuvre et le Conseil National pour la Formation des Adultes ont m le cadre législatif pour la formation continue des adultes et ont adopté des actes normatifs par lesquels ont été approuvés :
 - Les modalités d'autorisation des fournisseurs de formation des adultes ;
 - Les modalités de certification de la formation des adultes ;
 - La Nomenclature des qualifications pour lesquelles on peut organiser des programmes finalisés avec des certificats de qualification ;

- La procédure d'évaluation et de la certification des compétences professionnelles obtenues par d'autres voies que les voies formelles, qui régit l'évaluation et la certification des compétences acquises par des voies formelles ou informelles.
- L'élaboration de ces actes normatifs a été fondée sur l'expérience obtenue par la mise en place de projets bénéficiant d'une assistance technique internationale, comme :
 - les projets Phare pour la réforme de l'enseignement technique ;
 - les projets de la Banque Mondiale pour l'élaboration des standards occupationnels, information et conseil concernant la carrière ;
 - la consolidation du Conseil National pour la Formation des Adultes ;
 - des projets bilatéraux pour assurer la qualité dans la formation des adultes etc.
- La loi no. 53/2003 (Le Code du Travail) stipule l'obligation de l'employeur d'assurer l'accès permanent de ses employés à la formation continue.
- A partir de 2010, le Conseil National pour la Formation des Adultes (CNFPA) devient l'Autorité Nationale pour les Qualifications (ANC)

Les principales définitions utilisées dans la formation professionnelle sont les suivantes :

- La formation professionnelle des adultes comprend la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle continue organisées sous d'autres formes que celles spécifiques au système national d'enseignement.
- La compétence professionnelle représente la capacité de réaliser des activités demandées sur le lieu de travail à un niveau qualitatif prévu dans le standard occupationnel
- Les standards occupationnels sont des documents qui précisent les unités de compétences et le niveau qualitatif associé aux résultats des activités spécifiques exercées dans le cadre d'une occupation. Les standards occupationnels sont utilisés dans le processus de définition des qualifications.
- La formation professionnelle des adultes est organisée à travers des programmes d'initiation, qualification, requalification, perfectionnement et spécialisation, définis ainsi :
- *Initiation* : acquisition d'une ou plusieurs compétences spécifiques à une qualification, conformément au standard occupationnel,
- *qualification* et *requalification* : la formation professionnelle qui mène à l'acquisition d'un ensemble de compétences qui permettent à une personne de réaliser des activités spécifiques à une ou plusieurs occupations,
- *perfectionnement* et *spécialisation* : la formation professionnelle qui mène au développement ou à l'augmentation des connaissances, aptitudes ou compétences professionnelles d'une personne qui détient déjà une qualification, le développement des compétences dans le cadre de la même qualification, l'acquisition des nouvelles compétences dans la même aire occupationnelle, l'acquisition de compétences fondamentales/clés ou de compétences techniques nouvelles, spécifiques à plusieurs occupations.

1.2 Structures et organisation du processus de la formation professionnelle

L'Ordonnance du Gouvernement no. 129/2000 concernant la formation professionnelle des adultes prévoit que :

- Les programmes de formation sont organisés pour les occupations enregistrées dans la Classification des Occupations de Roumanie (COR) mais aussi pour le perfectionnement des compétences communes à plusieurs occupations,
- Les fournisseurs de formation professionnelle peuvent organiser des programmes de formation professionnelle finalisés avec des certificats de qualification reconnus au niveau national seulement s'ils sont autorisés selon les réglementations en vigueur,
- La procédure d'autorisation des fournisseurs de formation est coordonnée par le Conseil National pour la Formation Professionnelle des Adultes (CNFPA),
- Les Certificats certifiant l'obtention des qualifications professionnelles sont validés par le Ministère du Travail et le Ministère de l'éducation Nationale,
- Les Certificats des qualifications professionnelles ont le même régime que les actes d'études,
- Les Certificats des qualifications professionnelles sont accompagnés d'une Annexe où sont mentionnées les compétences acquises.
- Les programmes de formation professionnelle mènent à l'acquisition de compétences en conformité avec le Standard occupationnel reconnu au niveau national. Ils sont approuvés selon les réglementations en vigueur,
- Le Standard occupationnel est le document qui décrit les compétences nécessaires pour pratiquer un métier/occupation. Une occupation peut contenir une seule qualification (qui porte le même nom que l'occupation) ou plusieurs qualifications.

1.3 Législation nationale spécifique concernant la formation initiale et continue des assistants familiaux

L'Arrêté du Gouvernement 679/2003 décrit les conditions d'obtention de l'attestation d'AMP, les procédures d'attestation et le statut de l'assistant maternel professionnel ; Art. 1, «L'assistant maternel professionnel est la personne physique, certifiée selon les procédures de la loi, qui assure à son domicile : la croissance, l'entretien et l'éducation nécessaires au développement harmonieux des enfants qu'il reçoit en placement ou en charge».

Peuvent être attestées comme assistants maternels professionnels seulement les personnes qui répondent aux conditions suivantes:

- par leur comportement dans la société, leur état de santé et leur profil psychologique, présentent des garanties pour l'accomplissement correct des obligations qui reviennent à un parent, en ce qui concerne la croissance, l'entretien et l'éducation de ses enfants;
- logent dans une habitation qui couvre les nécessités de préparation de la nourriture, d'hygiène, d'éducation et de repos des membres de sa famille, y inclus celles des enfants qui seront reçus en placement ou en assignation;
- **ont suivi les cours de formation professionnelle organisés par le Service public spécialisé pour la protection de l'enfant ou par une organisation privée autorisée et ont obtenu l'attestation d'assistant maternel professionnel.**

Concernant la formation initiale et continue, actuellement, en Roumanie, il existe 2 actes normatifs qui réglementent la formation des assistants maternels professionnels. Ces actes normatifs sont, partiellement, contradictoires. D'une part il y a un acte élaboré par le Ministère du travail qui réglemente spécifiquement la formation des assistants maternels professionnels et d'autre part une législation-cadre pour la formation des adultes (et continue). Les deux catégories d'actes normatifs ne sont pas harmonisées. Ce fait est du au niveau d'avancement de la réforme de la protection de l'enfance par rapport à celui de la formation professionnelle des adultes.

Concrètement, le standard occupationnel, sur la base duquel on peut organiser des programmes de formation a été élaboré en 2004, or la Roumanie impulsée par l'Union Européenne à réglementer la protection de l'enfance. Cette obligation est devenue importante dans la période où la Roumanie a commencé les négociations pour l'intégration dans l'UE. Ainsi, pour couvrir l'absence d'une référence sur l'occupation (ou le standard occupationnel), l'Autorité Nationale pour la Protection de l'Enfant et l'Adoption a réglementé la situation.

A présent la durée et les contenus de la formation initiale obligatoire des assistants maternels professionnels de Roumanie sont réglementés par un ordre de l'Autorité Nationale pour la Protection de l'Enfant et l'Adoption (Ordre no. 137 du 23/09/2003). En même temps, la formation continue est réglementée par l'Ordonnance du Gouvernement no. 129/2000 concernant la formation des adultes. Depuis peu de temps (fin 2009), il y a des initiatives pour homogénéiser la réglementation de la formation professionnelle de l'AMP.



Le Standard occupationnel (référentiel métier)

2.1 Définition

Le Standard Occupationnel (SO) constitue la référence pour les qualifications en Roumanie. Tout programme de programme de formation ayant comme finalité la qualification, doit se référer aux domaines et unités de compétences décrites dans le SO.

En termes de procédure, l'élaboration d'un standard occupationnel passe par une étape préliminaire qui consiste dans l'élaboration de l'Analyse occupationnelle (AO). L'analyse occupationnelle décrit les fonctions et les activités spécifiques à une occupation. Ce n'est seulement qu'après avoir réalisé une Analyse occupationnelle validée par le Comité sectoriel par le CNFPA que l'on peut passer à l'élaboration du standard occupationnel.

Les instructions pour élaborer une analyse occupationnelle sont prévues dans la Méthodologie d'Analyse Occupationnelle (M1, voir Annexe 1).

Les instructions d'élaboration et révision des standards occupationnels sont prévues dans la Méthodologie d'élaboration et révision des standards occupationnels et qualifications associées (M2, voir Annexe 2)

2.2 Les étapes et les activités dans le processus d'élaboration des standards occupationnels

Selon la méthodologie nationale roumaine ce document correspond à une Analyse Occupationnelle (AO). L'analyse occupationnelle est une étape intermédiaire qui précède l'élaboration du Standard Occupationnel (SO).

Le standard occupationnel constitue la référence pour les qualifications en Roumanie. En termes de procédure, il est nécessaire d'abord d'élaborer l'analyse occupationnelle et puis le standard occupationnel. Les instructions pour élaborer une analyse occupationnelle sont réunies dans la Méthodologie d'Analyse Occupationnelle (M1) (attachée en Annexe). Selon ce cadre méthodologique, l'analyse occupationnelle est un processus d'enquête et de documentation dans lequel, à l'aide de différentes méthodes, on identifie l'ensemble des responsabilités importantes spécifiques à une occupation pour définir les compétences nécessaires à leur réalisation. De ce point de vue, l'analyse occupationnelle s'inscrit dans le cadre général d'élaboration d'un RAP.

Les étapes et les activités dans le processus d'élaboration des standards occupationnels et des qualifications associées sont les suivantes :

Activité 1 : Recueillir les données

-----**Analyse occupationnelle (M 1)**

Activité 2 : Analyser les données et remplir la grille d'analyse occupationnelle

----- **Analyse occupationnelle (M 1)**

ETAPE 1

Activité 3 : Identifier les unités de compétences

----- **Elaboration des standards occupationnels (M2)**

Activité 4 : Etablir les types d'unités de compétences

----- **Elaboration des standards occupationnels (M2)**

Activité 5 : Identifier les éléments de compétences

----- **Elaboration des standards occupationnels (M2)**

Activité 6 : Réviser la structure du standard occupationnel

----- **Elaboration des standards occupationnels (M2)**

Activité 7 : Définir les unités de compétences

----- **Elaboration des standards occupationnels (M2)**

Activité 8 : Décrire les unités de compétences

----- **Elaboration des standards occupationnels (M2)**

ETAPE 2

Activité 10 : Appliquer les règles de combinaison pour définir les qualifications associées

----- **Définir et élaborer les qualifications (M2)**

Activité 11 : Elaborer les qualifications

----- **Définir et élaborer les qualifications (M2)**

ETAPE 3

Ainsi, le processus d'élaboration d'une analyse occupationnelle nationale comprend 2 activités principales :

- La collecte des informations sur l'aire occupationnelle.
- L'analyse et présentation des informations collectées dans une grille qui facilite l'élaboration de standard occupationnelle pour cette aire.

Activité 1 : La collecte des informations sur l'aire occupationnelle

Activité 2 : L'analyse et présentation des informations collectées dans une grille qui facilite l'élaboration de standard occupationnel pour cette aire

Ces deux étapes sont détaillées ci-dessous :

Activité 1 : *La collecte des informations sur l'aire occupationnelle.*

Pour assurer la validité, l'actualité et la crédibilité de l'analyse occupationnelle, il faut sélectionner et utiliser une gamme de techniques appropriées. Les méthodes les plus suivant utilisées sont:

- L'observation et les visites de terrain;
- L'étude des descriptions de poste;
- Interview de group et individuels;
- Des sondages;
- Réunions d'experts / conférence;
- L'analyse des standards existants, y compris ceux utilisés dans d'autres pays

Activité 2 : *L'analyse et la présentation des informations collectées dans une grille qui facilite l'élaboration de standard occupationnel pour cette aire.*

Cette étape implique la définition et description d'éléments suivants:

- Fonctions majeures;
- Activités spécifiques;
- Résultat de l'activité;
- Connaissances, aptitudes pratiques et attitudes;
- Niveaux de responsabilité.

Concernant le SO, une occupation peut se trouver dans l'une des 3 situations suivantes :

- 1) L'occupation n'est pas enregistrée dans le Classification des Occupations de Roumanie (COR)
- 2) L'occupation est enregistrée dans le COR, mais il n'y a pas de SO.
- 3) L'occupation est enregistrée dans le COR et il existe du SO. Dans ce cas, 2 hypothèses peuvent exister :
 - Le SO est dépassé. Dans ce cas, on peut initier une procédure de révisions du SO.
 - Le SO est actuel.

Si l'occupation n'est pas enregistrée dans le COR, une démarche auprès du Ministère du Travail, à travers ses comités sectoriels, est nécessaire. C'est le Ministère qui décide de l'opportunité d'inscrire une nouvelle occupation dans le COR.

Si une occupation est enregistré dans le COR, mais il n'existe pas de standard occupationnel correspondant, il ne peut pas y avoir de qualification. Dans cette situation, avec une assistance méthodologique de la part de CNFPA, il est possible d'élaborer le SO pour l'emploi concerné. Le plus souvent le SO est élaboré par le fournisseur de formation

professionnelle souhaitant développer un programme de formation pour l'occupation visée.

B - Conditions de transfert du titre français d'assistant familial



Situation actuelle

L'analyse des actes normatifs nous mis devant un dilemme lié aux programmes de formation initiale et continue pour professionnaliser des assistants maternels professionnels.

Comme nous l'avons déjà évoqué, actuellement, en Roumanie, il y a deux types d'actes normatifs, partiellement contradictoires. D'une part il y a un acte du Ministère du travail qui régit spécifiquement la formation des assistants maternels professionnels et d'autre part une législation-cadre pour la formation des adultes (et continue). Les deux catégories d'actes normatifs ne sont pas harmonisées ce qui explique la présentation dans les pages suivantes de types de réalisation de la formation des assistants maternels professionnels.

3.1 Le processus de formation de l'AMP en conformité avec la législation pour la formation professionnelle des adultes (continue):

L'occupation d'ASSISTANT MATERNEL est inclus dans la Classification des Occupations de Roumanie (COR) – code **513103**. L'assistant maternel fait partie des métiers réglementés.

Le standard occupationnel pour l'occupation d'assistant maternel a été élaboré en 2004 et validé par l'Autorité Nationale pour la Protection de l'Enfant et l'Adoption (**ANPCA**).

Les unités de compétences de l'Assistant maternel décrites dans le standard occupationnel sont les suivantes :

- **Compétences fondamentales :**
 - Planification de sa propre activité.
 - Développement des connaissances et des aptitudes
 - Travail en équipe
- **Compétences générales:**
 - Formation des aptitudes de vie
 - Surveillance de l'état de santé du bénéficiaire
 - Veille à la protection des droits du bénéficiaire
- **Compétences spécifiques:**
 - Intégration de l'enfant dans la famille de l'AMP
 - Intégration de l'enfant dans la vie sociale
 - Assistance de l'enfant dans le processus d'éducation
 - Communication avec l'enfant
 - Gestion des documents de l'enfant
 - Assurance de la sécurité de l'enfant
 - Assurance d'une relation harmonieuse avec la famille naturelle ou adoptive

3.2 Le processus de formation de l'AMP validé par le Ministère du Travail en conformité avec l'occupation:

- Le processus de formation s'inscrit dans le cadre du processus d'évaluation de l'AMP.
- Les personnes souhaitant exercer comme AMP sont sélectionnées sur la base d'un rapport intermédiaire d'évaluation. Suite à cette sélection, elles participeront à un programme obligatoire de formation, conformément au programme-cadre élaboré par l'Autorité Nationale pour la Protection de l'Enfant et l'Adoption, qui inclut certains modules obligatoires spécialisés.
- Le programme de formation se déroule en groupes de maximum 12 personnes.
- En vue d'obtenir l'attestation d'AMP il suffit d'avoir suivi au minimum les modules obligatoires. La finalisation d'un ou de plusieurs modules spécialisés amène à la délivrance de l'attestation d'AMP spécialisé (pour certaines maladies – comme HIV ou d'autres spécificités de l'enfant).
- A la fin de chaque module, l'assistant social nommé par le service public spécialisé pour la protection de l'enfant / les organisations privées autorisées, avec les formateurs, rédigeront un rapport d'évaluation qui consignera l'attitude et le comportement de la personne qui a fait la demande d'être accréditée comme AMP, ainsi que le niveau des connaissances acquises. Si, par le processus d'évaluation, il s'avère que la personne n'a pas atteint le niveau requis à la fin de la formation, le processus de formation et d'évaluation pourra être repris.
- A la suite des modules de formation, l'assistant social nommé par le service public spécialisé pour la protection de l'enfant / les organisations privées autorisées rédigeront un rapport final qui contiendra toutes les informations concernant les modules finis, les résultats obtenus et les observations sur l'attitude et le comportement pendant la formation.
- Le rapport final d'évaluation est réalisé par l'assistant social et contient des informations du rapport intermédiaire d'évaluation et du rapport final pour la formation suivie. Le rapport final est joint au dossier du demandeur. Le dossier contient aussi : les rapports de préparation, le rapport intermédiaire d'évaluation, la demande d'évaluation, ainsi que les autres documents du solliciteur prévus par la loi.

La durée et les contenus de la formation initiale obligatoire des assistants maternels professionnels de Roumanie sont réglementés par un ordre de l'Autorité Nationale pour la Protection de l'Enfant et l'Adoption (**Ordre no. 137 du 23/09/2003**),

3.3 Les contenus de formation professionnelle pour les assistants maternels professionnels

Le programme analytique des cours de formation professionnelle pour les AMP comprend :

- 3 modules (modules 1, 2 et 3) et 9 sessions (une session dure entre 2 et 3h) minimum obligatoires (à l'issue desquels on obtient une Attestation de formation).
- 4 modules spécialisés (modules 4, 5, 6 et 7) optionnels
- Les modules obligatoires et ceux optionnels ont comme objectif de permettre la connaissance primaire et approfondie des conditions de croissance et de soin/protection d'un enfant;
- La Commission pour la protection de l'enfant peut approuver un programme différent de ceci, mais il doit inclure les éléments minimaux demandés par le programme analytique.

- La formation professionnelle de l'AMP est réalisée seulement par des personnes ayant suivi des études supérieures et ayant une certaine expérience dans le domaine de la protection de l'enfant.

MODULE 1: La protection de l'enfant et les droits de l'enfant.

Notions générales (1 session)

1.1. Les droits de l'enfant :

- principes concernant les droits de l'enfant,
- les droits de l'enfant,
- aspects concernant l'ethnie, la religion, le sexe et le handicap

1.2. La protection de l'enfant :

- la responsabilité pour assurer la protection de l'enfant
- les institutions impliquées dans la protection de l'enfant,
- les mesures de protection de l'enfant

MODULE 2 : La croissance et le développement de l'enfant (4 sessions)

2.1. Les étapes dans le développement de l'enfant:

- les besoins de l'enfant,
- le premier âge (0-1), la première enfance (1-3), la deuxième enfance (4-6), la troisième enfance (7-10), la puberté (11-15), l'adolescence (16-20)
- les troubles de développement
- maladies mentales, troubles de langage

2.2. Communication et jeu:

- l'autonomie de l'enfant
- stimulation et socialisation

2.3. L'attachement chez l'enfant:

- les effets de la séparation et de la perte:
- modèle d'attachement, cycle tension-relaxation, cycle des interactions positives,
- le comportement difficile de l'enfant

2.4. Aspects concernant le soin de l'enfant en bonne santé et de l'enfant malade:

- l'alimentation
- l'hygiène personnelle et du milieu de vie
- prévention des accidents, premiers secours

MODULE 3 : Le rôle et la place de l'AMP dans le système des services (4 sessions)

3.1. L'AMP – définition, rôle et responsabilités:

- définition, cadre légal et éléments de base concernant la protection de l'enfant
- le service d'assistance maternelle.

3.2. L'évaluation de l'activité d'AMP

3.3. La place et le rôle de l'AMP dans l'équipe

3.4. La relation AMP-enfant et AMP-famille de l'enfant

MODULE 4 : La formation spécialisée de l'AMP qui reçoit en placement un enfant handicapé (1 session)

4.1. La problématique de l'enfant déficient et handicapé:

- la classification des déficiences,
- les techniques de travail avec l'enfant déficient,
- la protection de l'enfant déficient,
- le rôle de l'AMP dans l'évaluation de la déficience de l'enfant,

4.2. Les aspects spécifiques à la déficience et au handicap de l'enfant qui sera placé chez l'AMP

4.3. Les aptitudes nécessaire à l'AMP qui accueille/reçoit en placement un enfant handicapé

MODULE 5 : La formation spécialisée de l'AMP qui reçoit en placement un enfant victime d'abus, de négligence ou d'exploitation (1 session)

5.1. Les principes généraux de travail.

5.2. La définition des concepts d'abus, de négligence et d'exploitation

5.3. Les éléments évocateurs de l'abus, de la négligence et de l'exploitation

5.4. Les facteurs de risque et les effets de l'abus, de la négligence et de l'exploitation de l'enfant

5.5. La prévention de l'abus, de la négligence et de l'exploitation de l'enfant accueilli par l'AMP

MODULE 6 : La formation spécialisée de l'AMP qui reçoit en placement un enfant en régime d'urgence (1 session)

6.1. Le rôle de l'AMP dans le placement en régime d'urgence.

6.2. Les particularités du placement en régime d'urgence.

MODULE 7 : La formation spécialisée de l'AMP qui reçoit en placement un enfant infecté VIH (1 session)

7.1. Les généralités concernant la maladie et les modalités de transmission

7.2. Le soin de l'enfant séropositif.

7.3. La communication du diagnostic.

3.4 La démarche concernant le transfert du titre français d'assistant familial en Roumanie

La dissonance entre les dispositions des divers actes normatifs (la législation concernant la formation des adultes et celle spécifique à l'occupation du poste d'assistant maternel professionnel) est le problème principale.

La résolution de ces contradictions est très importante pour la Stratégie nationale dans le domaine de la protection et de la promotion des droits de l'enfant 2007-2013. Celle-ci prévoit que toutes les catégories de professionnels – principalement dans le domaine de

l'assistance sociale et de la protection de l'enfant, de l'éducation, de la santé et de la justice – doivent être conformément formées, en accord avec la nouvelle législation pour la protection et de la promotion des droits de l'enfant. En même temps, il est attendu, l'harmonisation de tous les systèmes existants de formation professionnelle (éducationnel, de santé, formation professionnelle des adultes et administration), initiale et continue qui répondent mieux aux besoins qui concernent le domaine de la protection et de la promotion des droits de l'enfant.

L'analyse comparative du Standard occupationnel Assistant Maternel et du Titre français d'Assistant familial a conduit l'équipe d'expert roumains qui travaille dans le projet à la conclusion que les contenus sont compatibles. Les différences qui existent ne concernent que le mode de présentation ou d'organisation des contenus.

Comme le secteur professionnel de Roumanie considère que le Standard occupationnel existant est actuel, le transfert du titre français en Roumanie est nécessaire et opportun dans la direction du développement des programmes de formation.

Par rapport à la situation particulière qui existe en Roumanie – 2 actes normatifs qui visent 2 types de programmes de formation certifiés et concurrents, mais partiellement harmonisés, le transfert du titre France devra se faire en 3 étapes :

- a) L'analyse comparative des programmes de formation et la codification des contenus en rapport avec le Standard Occupationnel et compatible avec le titre français d'Assistant familial concernant :
- Les contenus retenus du programme de formation élaboré conformément à la législation du Ministère du Travail,

Dans cette catégorie s'inscrit le **Module 1: La protection de l'enfant et les droits de l'enfant**, qui est similaire avec **Compétences générales: 3. Veille à la défense des droits du bénéficiaire**.

- b) Les contenus repris partiellement. C'est le cas pour :
- **MODULE 1: La protection de l'enfant et les droits de l'enfant**, qui est similaire avec **Compétences générales** : Surveillance de l'état de santé du bénéficiaire et **Compétences spécifiques**: Assurance de la sécurité de l'enfant
 - **MODULE 2: La croissance et le développement de l'enfant**, qui couvre partiellement **Compétences générales** : Formation des aptitudes de vie et **Compétences spécifiques**: Intégration de l'enfant dans la vie sociale ; Assistance de l'enfant dans le processus d'éducation ; Communication avec l'enfant ;
 - **MODULE 3: Le rôle et la place de l'AMP dans le système des services pour** **Compétences fondamentales** : Planification de sa propre activité ; Développement des connaissances et des aptitudes ; Travail en équipe.

- c) Les nouveaux contenus qui n'existent pas dans les programmes déjà existants :

Ceux-ci doivent couvrir intégralement les unités de compétences suivantes : **Compétences spécifiques**: Intégration de l'enfant dans la famille de l'AMP ; Gestion des documents de l'enfant ; Assurance d'une relation harmonieuse avec la famille naturelle ou adoptive.

Les nouveaux contenus compléteront et les aspects indiquées comme partiels et présentes au point b, ci-haut.

- d) Vérification et validation du programme/modules de formation et des outils connexes à travers une première formation expérimentale,
- e) Le découpage du programme de formation en ECVET conformément au Cadre Européen des Certifications.

Cette activité se fera selon les étapes et le calendrier ci-dessous.

No.	Étapes	Institutions responsables	Délai :
1.	L'analyse comparative des programmes de formation et la codification des contenus en rapport avec le Standard Occupationnel et compatible avec le titre français d'Assistant familial	DGASPDC Iasi UAIC As. Partener	Délai : Décembre 2010
2.	Conception d'un nouveau programme de formation (sur la base des contenus compatibles, d'une part et des contenus nécessaires d'autre part)	UAIC DGASPDC Iasi As. Partener	Délais : mars 2011
3.	Validation du nouveau programme de formation par les autorités concernées et les utilisateurs potentiels (centres de formation des AMP)	UAIC DGASPDC Iasi As. Partener	Délais : avril 2011
4.	Vérification et validation du programme/modules de formation et des outils connexes à travers une première formation expérimentale	DGASPDC Iasi UAIC As. Partener	Délais : juin-juillet 2011
5.	Diffusion et valorisation du nouveau programme au niveau de l'Agence Nationale des Qualifications et des centres de formation des AMP de la Roumanie	DGASPDC Iasi UAIC As. Partener	Délais : juin-septembre 2011 et post projet
6.	Le découpage du programme de formation en ECVET conformément au Cadre Européen des Certifications	As. Partener UAIC CNFPA	Délai : après 2011, dans l'étape post-projet

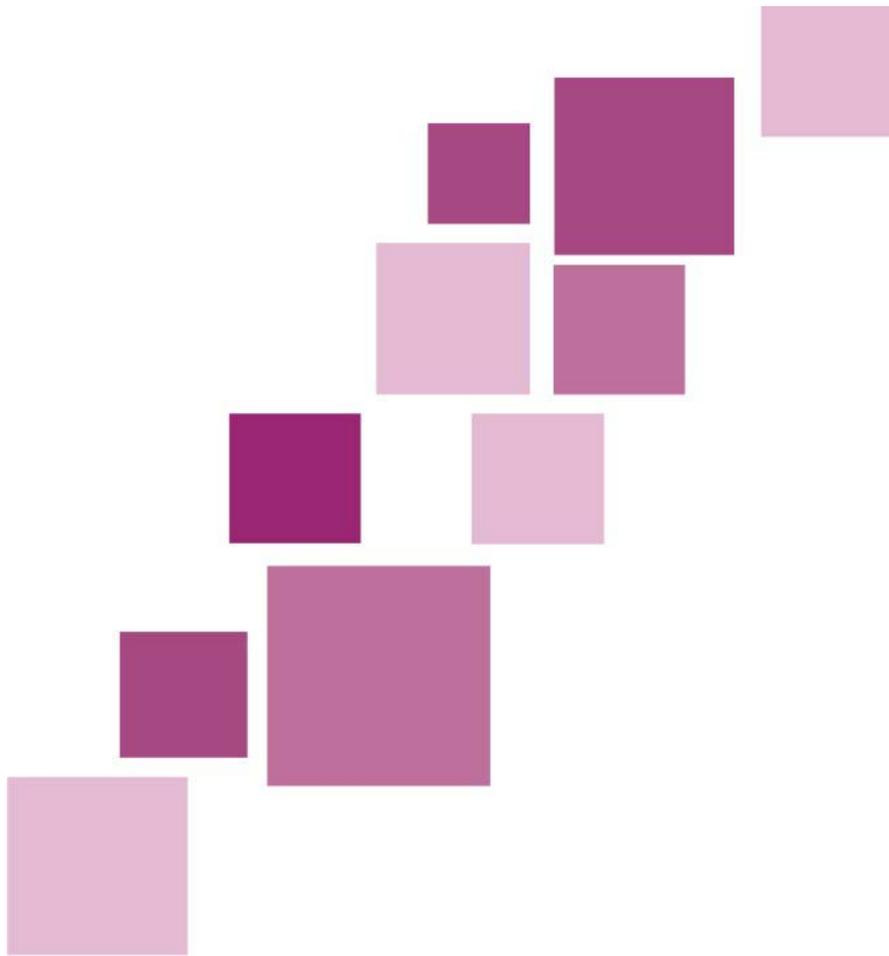


BIBLIOGRAPHIE

- Autorité Nationale pour la Protection des Droits de l'Enfant, **Les droits de l'homme dans la Protection de l'Enfant – Guide de bonnes pratiques**, Bucarest 2005.
- Bendit, René (edt), **Lignes directrices, méthodologie et outils pour une approche orientée vers le monde réel des services en situation de risque, a travers une perspectives sociale et pédagogique- Manuel théorique et pratique pour les facteurs décisionnels et le personnel du domaine**, Autorité Nationale pour la Protection des Droits de l'Enfant, Bucarest, 2009.
- **Classification des Occupations de Roumanie (COR)**, Ministère du Travail, de la Famille et de l'Egalite des Chances, 2007.
- **Manuel pour l'application de la Loi no. 272/2004 concernant la protection et la promotion des droits de l'enfant**, - Bucarest, 2006
- Shanti, George; van Oudenhoven, Nico, **Acteurs dans la protection familiale substitutive**, Autorité Nationale pour la Protection des Droits de l'Enfant, Bucarest, 2009.

Législation nationale concernant la formation professionnelle des adultes.

- l'Ordonnance (no. 102/1998, approuvée avec des modifications par la loi no.133/2000) concernant la formation continue par le système éducationnel.
- l'Ordonnance (no. 129/2000) concernant la formation des adultes.
- l'Ordonnance no. 129/2000 (la référence et la base de la formation des adultes en Roumanie.
- Décision gouvernementale (no. 875/2005), concernant la Stratégie pour la formation continue pou 2005-2010.
- L'Ordre du Ministre No 4543/468 du 23.08.2004 (qui régit la Procédure d'évaluation et de certification des compétences professionnelles obtenues par d'autres moyens que les moyens formels).
- L'Ordre no. 51/2007 du Ministère du travail, de la solidarité sociale et de la famille qui régit la Procédure d'attestation de la qualification – expérience professionnelle – qui n'est pas acquise dans le cadre du système national d'enseignement, pour les citoyens roumains qui désirent exercer des activités, d'une manière indépendante ou en tant que salariés dans un Etat membre de l'Union européenne, transposant dans le droit roumain les dispositions de l'article 8 de la Directive 1999/42/CE.
- La procédure d'autorisation des fournisseurs de formation des adultes ;
- La méthodologie de la certification de la formation des adultes ;
- La Nomenclature des qualifications pour lesquelles on peut organiser des programmes de formation finalisés avec des certificats de qualification ;
- La procédure d'évaluation et de certification des compétences professionnelles obtenues par d'autres voies que les voies formelles, qui réglemente l'évaluation et la certification des compétences acquises par des voies formelles ou informelles.
- La loi no. 53/2003 (Le Code du Travail).



ANNEXE

ETAPES ET ACTIVITÉS DU PROCESSUS D'ELABORATION DES STANDARDS OCCUPATIONNELS ET DES QUALIFICATIONS ASSOCIÉES SYNTHESE

I. Introduction

Ce document représente une synthèse des informations les plus représentatives incluses dans les publications du Conseil National de la Formation Professionnelle des Adultes (CNFPA) de Roumanie, afin d'offrir aux employeurs, aux organisations patronales et syndicales, aux compagnies, aux fournisseurs de formation et aux associations professionnelles un cadre méthodologique pour développer des qualifications.

Ces publications sont :

- Guide pour appliquer la méthodologie d'analyse occupationnelle (M1) ;
- Guide pour appliquer la méthodologie d'élaboration et révision des standards occupationnels et qualifications associées (M2) ;
- Guide pour appliquer la méthodologie de vérification et validation des standards occupationnels et qualifications associées (M3) ;
- Méthodologies M1, M2, M3 ;
- Annexes aux méthodologies M1, M2, M3 ;
- Méthodologie de certification des qualifications et compétences (M4) ;
- Méthodologie de développement et actualisation du Registre National des Qualifications (M5)

Pour réaliser cette synthèse ont été consultés aussi les documents législatifs suivants:

- Décision 875/28 juillet 2005 du Gouvernement de Roumanie pour approuver la Stratégie à court et moyen terme sur la formation professionnelle continue 2005 – 2010
- La décision de modification de la Méthodologie de certification de la formation professionnelle des adultes, approuvée par l'ordre nr. 501/2003 du ministre du travail et du ministre de l'éducation et de la recherche
- Le Code du Travail actualisé 2007
- L'Accord tripartite concernant le Cadre National des Qualifications (signé à 23.02.2005 par le Gouvernement de Roumanie, les confédérations patronales et syndicales les plus représentatives au niveau national).

II. Analyse occupationnelle (AO) – M1

2.1. Définition de l'analyse occupationnelle

L'analyse d'une occupation vise à identifier toutes les responsabilités (activités) importantes spécifiques à un emploi. Dans ce sens on utilise des méthodes de rassemblement de données, afin de définir les compétences nécessaires pour l'exercice de l'occupation.

L'analyse de l'emploi (occupation) est la première étape dans l'élaboration des standards occupationnels et qualifications associées.

2.2. Réalisation de l'analyse occupationnelle :

La réalisation de l'analyse occupationnelle comprend 2 activités principales:

- Rassemblement des données :
- Analyse des données et renseignement la grille d'analyse occupationnelle

a. Rassemblement des données.

Pour rassembler les données on utilise des instruments et des techniques adéquates comme:

- observation et visites sur terrain
- étude des fiches de poste
- interview individuels
- interview de groupes
- questionnaires
- réunions/conférences

Analyse des données et remplissage de la grille d'analyse occupationnelle

Le processus d'analyse occupationnelle comprend la définition et la description des éléments principaux suivants:

- Fonctions majeures (ensemble cohérent d'activités principales associées à certaines responsabilités ; un groupe d'activités ou tâches)
- Activités spécifiques (ce que fait la personne pour accomplir l'activité décrite dans une fonction majeure)
- Les résultats des activités (quels sont les résultats des activités développées)
- Etalons qualitatifs associés aux activités ou aux résultats de celles-ci, clairement définis, mesurables et réalisables (par exemple : vitesse de réalisation, anticipation...)
- Connaissances théoriques (ce que la personne doit savoir)
- Savoirs pratiques (ce que la personne doit être capable de faire)
- Attitudes spécifiques (comment les activités spécifiques doivent être réalisées, par exemple : avec attention, avec responsabilité, rigueur, méticuleusement...)
- Les contextes où les fonctions majeures/activités spécifiques à l'occupation peuvent être développées (lieu, conditions spécifique à l'organisation, types de clients, types d'équipements, d'instruments et de matériaux)
- Niveaux de responsabilités (1-8), conformément au Cadre Européen des Qualification, décrits ci-dessous :

Nr. crt.	Niveau	Description
1	Niveau 1	L'activité se développe sous une surveillance directe, dans un contexte structuré.
2	Niveau 2	L'activité se développe sous surveillance à un certain degré d'autonomie.
3	Niveau 3	L'opérateur assume la responsabilité d'accomplir les tâches et adapte son comportement aux circonstances pendant la résolution des problèmes.
4	Niveau 4	L'opérateur exerce l'organisation des activités propres dans un cadre établi par les contextes de travail qui sont normalement prévisibles, mais qui peuvent souffrir des changements. Il/elle surveille le travail de routine des autres, en assumant un degré de responsabilité lié à l'évaluation et l'amélioration du travail ou des activités d'étude.
5	Niveau 5	L'opérateur développe des activités d'administration et de surveillance dans des contextes de travail où apparaissent des changements imprévisibles. Il/elle évalue et développe ses performances et les performances des autres.
6	Niveau 6	L'opérateur gère des activités ou des projets complexes du point de vue technique ou professionnel, en assumant la responsabilité pour le processus de prise de décision dans des contextes de travail ou d'étude imprévisibles ou pour gérer le développement professionnel des individus et des groupes.
7	Niveau 7	L'opérateur gère et transforme des contextes de travail complexes, imprévisibles et qui nécessitent de nouvelles approches stratégiques. Il/elle assume la responsabilité de contribuer aux connaissances professionnelles et pratiques et/ou assume la responsabilité pour réviser les performances stratégiques des équipes.
8	Niveau 8	L'opérateur démontre un degré substantiel d'autorité, d'innovation, d'autonomie, d'intégrité professionnelle, de compétence et un engagement soutenu pour développer de nouvelles idées ou des processus de première ligne dans les contextes de travail, y compris la recherche.

2.3. Organisation des données issues de l'analyse occupationnelle.

Pour enregistrer les données de l'AO, les grilles indiquées par la méthodologie nationale par l'Agence nationale des qualifications sont les suivantes :

Grille 1

Fonction majeure 1	Activités spécifiques	Résultat des activités	Connaissances théoriques	Savoirs pratiques	Attitudes	Niveau de responsabilité	Contexte

Grille 2

Fonction majeure 1	Activité spécifique 1	Activité spécifique 2	Activité spécifique 3	Activité spécifique 4	Activité spécifique 5	Activité spécifique 6	Activité spécifique n
Description de l'activité spécifique							
Résultat de cette activité							
Etalons qualitatifs							
Connaissances théoriques							
Savoirs pratiques							
Attitudes							
Niveau de responsabilité							
Contexte							

III. Elaboration et révision des standards occupationnels (SO) et qualifications associées – M2

3.1. Définition des standards occupationnels

Les standards occupationnels sont des documents qui précisent les unités de compétences et le niveau qualitatif associé aux résultats des activités spécifiques exercées dans le cadre d'une occupation. Les standards occupationnels sont utilisés dans le processus de définition des qualifications.

3.1.1. Définition de l'unité de compétence

L'unité de compétence définit une activité importante, spécifique à un emploi ou à un secteur d'activités professionnelles, qui conduit à un résultat concret qui peut être évalué

ou certifié. L'unité est formée d'un ensemble de compétences nécessaire pour réaliser une activité importante.

Dans un standard occupationnel, chaque unité de compétence doit comprendre les éléments suivants:

- Titre
- Eléments de compétences (corpus cohérent de résultats quantifiables)
- Critères de réalisation (description des éléments importants pour réaliser avec succès les activités.
- Savoirs pratiques: Ce qu'une personne est capable de réaliser (exécuter).
- Connaissances théoriques: Ce qu'une personne connaît (ce qu'elle sait).
- Attitudes: quel est le type de comportement qu'une personne doit prouver ou avoir dans la réalisation de l'activité.
- gamme de variables (décrit le contexte et les conditions de réalisation de l'activité : lieu, types d'équipements et matériaux utilisés, situations de risque etc.)
- techniques d'évaluation pour évaluer si les objectifs pédagogiques ont été obtenus par la personne qui a suivi le programme de formation. : observation directe, démonstration structurée – dans des conditions de travail simulées, test oral, test écrit, projet, portefeuille de preuves)
- niveau de responsabilité (une unité peut avoir un des 8 niveaux du Cadre Européen des Qualifications (EQF/CEC)
- nombre de crédits (les crédits accordés à l'unité dans le système ECVET)

3.2. Etapes du processus d'élaboration et révision des standards occupationnels

Le processus d'élaboration des standards occupationnels et qualifications associées comprend deux étapes:

Etape 1: Elaboration du standard occupationnel

Etape 2: Définition et élaboration des qualifications

3.2.1. Etape 1: Elaboration du standard occupationnel

L'élaboration du standard occupationnel comprend 7 activités:

- Identification des unités de compétence (fonctions majeures identifiées dans l'AO),
- Etablir les types d'unités de compétence (clés, générales dans le domaine, spécifiques à l'occupation /à la qualification),
- Identification des éléments des compétences (décrivent les activités spécifiques pour accomplir l'activité définie par l'unité de compétence),
- Révision de la structure du standard occupationnel (cette activité assure la liaison entre les unités de compétences et les éléments de compétence),
- Définir les unités de compétence (ou définir les critères de réalisation: repères qualitatifs associés à l'accomplissement des activités décrites dans les éléments de compétence ou des résultats associés à celles-ci),
- Description des unités de compétence (description générale de l'occupation conformément aux informations compris dans les unités de compétence),
- Révision finale des unités de compétences (on vérifie si le standard occupationnel est complet et présenté dans le format requis). La révision finale doit être effectuée conformément aux principes de la Méthodologie de vérification et validation des standards occupationnels et qualifications – M3.

3.2.2. Etape 2: Définition et élaboration des qualifications

Cette étape comprend 2 activités :

- a. Application des règles de combinaison pour définir les qualifications associées à un standard occupationnel
- b. Elaboration des qualifications

a. Application des règles de combinaison pour définir les qualifications associées à un standard occupationnel

Les informations comprises dans le standard occupationnel permettront aux experts des secteurs de choisir toutes les variantes possibles pour définir les qualifications associées à un secteur d'activité.

Les règles de combinaison sont utilisées pour définir les qualifications. Il est obligatoire que les règles de combinaison:

- s'appliquent à toutes les qualifications du secteur,
- s'appuient sur l'accord total des personnes impliquées à les déterminer,
- soient inscrites et mises à la disposition de l'Autorité Nationale des Qualification

Il y a 3 niveaux de décision sur la combinaison des unités de compétence dans le cadre des qualifications:

- au niveau des autorités nationales: l'Autorité Nationale des Qualifications
- au niveau du secteur : des comités sectoriels (par exemple, le comité sectoriel établit quelles sont les unités spécifiques pour définir une qualification et quelles sont les unités clés ou générales nécessaires)
- au niveau local: les fournisseurs de formation, qui ont la liberté de décider les qualifications pour lesquelles ils élaborent des programmes de formation

b. Elaboration des qualifications

Pour l'élaboration des qualifications il faut :

b1. Déterminer le niveau de qualification: la liste des unités de compétence qui constituent la qualification est utilisée pour déterminer le niveau de qualification. Seulement les unités de compétence obligatoires et générales sont utilisées pour déterminer le niveau.

b2. Remplir la grille de qualification, qui contient les éléments suivants:

- les objectifs et la raison de la qualification (sur la base de la description de l'occupation dans le standard occupationnel)
- pré requis nécessaires/conditions d'accès : (connaissances, expérience de travail et/ou qualifications préalables)
- explication des règles de qualification en relation avec les unités de compétences (élaboration d'une corrélation avec l'allocation d'ECVET)
- comparaison internationale (dans le cas où la structure de la qualification s'appuie sur des conventions reconnues au niveau international)
- exigences législatives spécifiques
- documents délivrés par les organismes de réglementation (certaines unités de compétences dans le cadre d'une qualification s'appuient sur des exigences législatives ou normes spéciales: normes de santé et protection du travail pour les soudeurs, permis de conduire pour les chauffeurs etc... Dans cette situation, l'évaluation des compétences est effectuée par des experts autorisés.

IV. Vérification et validation des standards occupationnels et qualifications associées – M3

4.1. Etapes de la vérification et validation

Les étapes du processus de vérification et validation sont:

- Vérification de la part des experts sectoriels
- Vérification de la part des comités sectoriels
- Vérification méthodologique de la part de l'ANC

Le but de la *vérification* est de confirmer si les standards et les qualifications associées respectent les exigences méthodologiques.

Le but de la *validation* est d'établir si le standard occupationnel et les qualifications associées reflètent correctement et réellement les compétences exigées sur le marché du travail.

La vérification et la validation peuvent être réalisées seulement par des personnes nommées par les organismes ayant le droit d'actionner dans le domaine des standards occupationnels (comités sectoriels, ministères).

V. Certification des qualifications et compétences – M4

5.1. Objectif de la méthodologie

L'objectif de cette méthodologie est de mettre au point une approche cohérente pour certifier les qualifications en éducation et formation professionnelle.

5.2. Critères pour la méthodologie de certification des qualifications et compétences

Les critères pour la méthodologie de certification des qualifications et compétences sont:

- S'appuyer sur les principes communs de la Formation Professionnelle Initiale (FPI) et la Formation professionnelle Continue (FPC)
- s'appuyer sur des standards
- S'appuyer sur des critères
- Prendre en considération des contextes d'apprentissage formel, informel et non formel
- Assurer la flexibilité et des voies de progression transparentes
- Définir les responsabilités des parties impliquées

Cette méthodologie peut constituer un pas en avant vers les objectifs suivants: création d'un cadre national des qualifications cohérent pour la Roumanie, amélioration de la mobilité et la transparence, par l'intermédiaire de la reconnaissance mutuelle et d'un système de transfert des crédits basé sur les principes du Cadre Européen des Qualifications et le Système Européen des Crédits pour le système de Formation Continue.



4EME PARTIE

ETUDE DES

CONDITIONS DE

TRANSFERABILITE

DU TITRE FRANÇAIS

D'ASSISTANT FAMILIAL A

PARTIR DE L' ETAT DES LIEUX

DES MODALITES DE PRISE EN

CHARGE SOCIALE ET

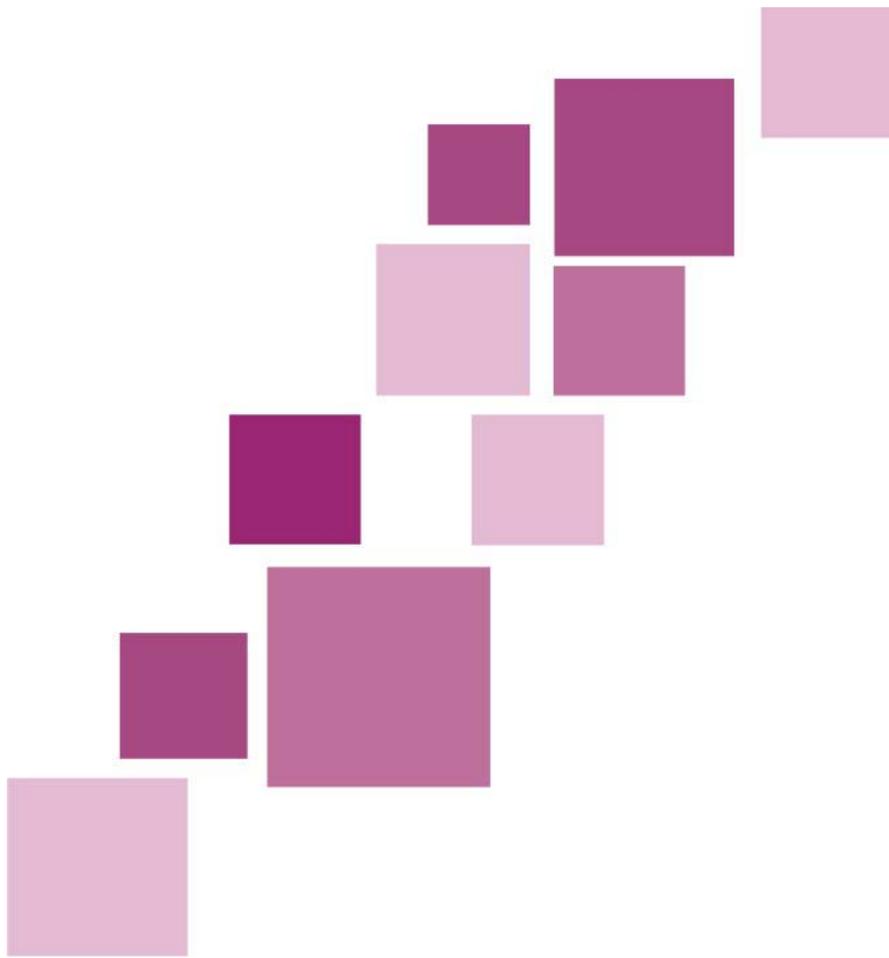
EDUCATIVE DES ENFANTS EN

DETRESSE SOCIALE ET LE

DIAGNOSTIC DES BESOINS DE

PROFESSIONNALISATION EN

BULGARIE



ANNEXE

ANNEXE 1 : *Guide de transfert du projet «Transfert de la certification française ASSISTANT FAMILIAL - AFUE» en Bulgarie, Hongrie et Roumanie*

PARTENAIRES



СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ
"СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ"



ROMANIE



BULGARIE

Université «St Kliment d'Ohrid» de Sofia (Promoteur du projet)

boul. Shipchenski Prohod 69 A, 1574 Sofia - Bulgarie
Tel 0035929706206
Fax 0035928722321
<http://www.fnpp.uni-sofia.bg>
Personnes de contact:
Nelly PETROVA - DIMITROVA (Email: npetrova_dimitrova@abv.bg)
Hristina OTZETOVA (Email: kristi_o@abv.bg)

Institut des Activités et des Pratiques Sociales (SAPI)

Liulin planina 22, A, fl. 2, Bulgaria, Sofia 1606
Tel: 0035928524713
Fax: 0035929533147
www.sapibg.org
Personnes de contact:
Nadia STOJKOVA (Email: nstoykova@sapibg.org)
Yanitzha NEDELICHEVA (Email: nedelcheva.yanitzha@gmail.com)

Agence nationale pour l'éducation et la formation professionnelle (NAVET)

www.navet.government.bg
Personnes de contact:
Penka NIKOLOVA (Email: p.nikolova@navet.government.bg)

FRANCE:

Groupement d'Intérêt Public - Formation et Insertion Professionnel de l'Académie de Grenoble (GIPFIPAG)

5 rue Roland Garros, 38320 Eybens - France
Tel 0033456524641
Fax 0033456524650
<http://www.ac-grenoble.fr>
Personnes de contact:
Jean Noël PACHOUD (Email: jean-noel.pachoud@ac-grenoble.fr)
Catherine CHABOUD (Email: catherine.chaboud@ac-grenoble.fr)

Greta Nord Isère - Centre de formation continue

Tel : 0033474280486
www.gretani.com
Personne de contact:
Marianne CIVIDINO-REYNAUD (Email: mariette.cividino-reynaud@ac-grenoble.fr)

Greta VIVARAIS PROVENCE (Evalueateur)

Pôle Les Catalins Montélimar
Tel 0033475006126
Fax 0033671109554
Personne de contact:
Patrick NICOLAS (Email: patrick.nicolas@ac-grenoble.fr)

HONGRIE:

Université de Pécs (Hongrie)

Szántó Kovács János u. 1/b., 7633. Pécs - Hongrie
Tel 003672501500
Fax 003672251100
<http://www.pte.hu>
Personnes de contact:
Maria HUSZ (Email: husz@feek.pte.hu)

ROUMANIE:

Association PARTENER - Le Groupement d'Initiative pour le Développement Local de Iasi

Str. Vasile Conta, nr. 42, 700106 Iasi - Roumanie
Tel 0040232217884
Fax 0040232270502
<http://www.asociatia-partener.ro>
Personnes de contact:
Catalin ILASCU (Email: catalin@asociatia-partener.ro)

Université «Alexandru Ioan Cuza» de Iasi

Bulevardul Carol 1 nr. 11, 700506 Iasi - Roumanie
Tel 0040232201028
Fax 0040232210660
<http://www.uaic.ro>
Personne de contact:
Contiu SOITU (Email: soitucontiu@yahoo.com)

Direction départementale pour la protection des droits de l'enfant Iasi

Strada Vasile Lupu, nr. 57A, Iasi, Roumanie
Tel 0040232477731
Fax 0040232279654
www.djpcd.ro
Personne de contact:
Florin ION (Email: florinion@djpcd.ro)

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.