

# RÉFÉRENTIELS

métiers des professionnels de  
l'accueil familial en Bulgarie

Document no. 4.1\_BG\_fr





Transfert de la certification française  
Assistant Familial



# Référentiel métier des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie

Document rédigé par SAPI

4.1\_BG\_fr

---

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.



# SOMMAIRE

<b>1ÈRE PARTIE : INTRODUCTION.....</b>	<b>5</b>
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 AUX RÉFÉRENTIELS MÉTIERS DES PROFESSIONNELS DE L'ACCUEIL FAMILIAL EN EN BULGARIE, HONGRIE, ROUMANIE.....	17
4.1 <i>Les objectifs poursuivis</i> .....	17
4.2 <i>Mode opératoire</i> .....	17
4.3 <i>La grille-type pour la rédaction du référentiel métier pour l'Assistant familial</i> .....	19
<b>2ÈME PARTIE : MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL.....</b>	<b>21</b>
1. L'ORGANISATION DU TRAVAIL POUR L'ÉLABORATION DU DOCUMENT.....	23
1.1 <i>Le rôle des différents partenaires</i> .....	23
1.2 <i>Les institutions auprès desquelles les données ont été collectées</i> .....	23
1.3 <i>Le groupe d'appui national</i> .....	24
1.3 <i>Le calendrier de travail</i> .....	25
<b>3ÈME PARTIE : LE REFERENTIEL.....</b>	<b>27</b>
1. LE CONTEXTE DE L'EMPLOI, DONNÉES ACTUELLES ET PROSPECTIVES.....	29
1.1 <i>Secteurs d'activités</i> .....	29
1.2 <i>Types d'institutions</i> .....	30
1.3 <i>Place du titulaire de d'emploi dans l'organisation</i> .....	31
1.5 <i>Evolution prévisible de l'emploi</i> .....	31
2. DESCRIPTIF DES ACTIVITÉS ET DES TÂCHES PROFESSIONNELLES.....	32
2.1 <i>Liste des activités et des tâches</i> .....	32
2.2 <i>La Description des tâches professionnelles</i> .....	34
<b>CONCLUSIONS.....</b>	<b>55</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....</b>	<b>59</b>
<b>GLOSSAIRE.....</b>	<b>63</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>95</b>





**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 désinstitutionnalisation 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 désinstitutionnalisation 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'approprier 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'approprier 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.

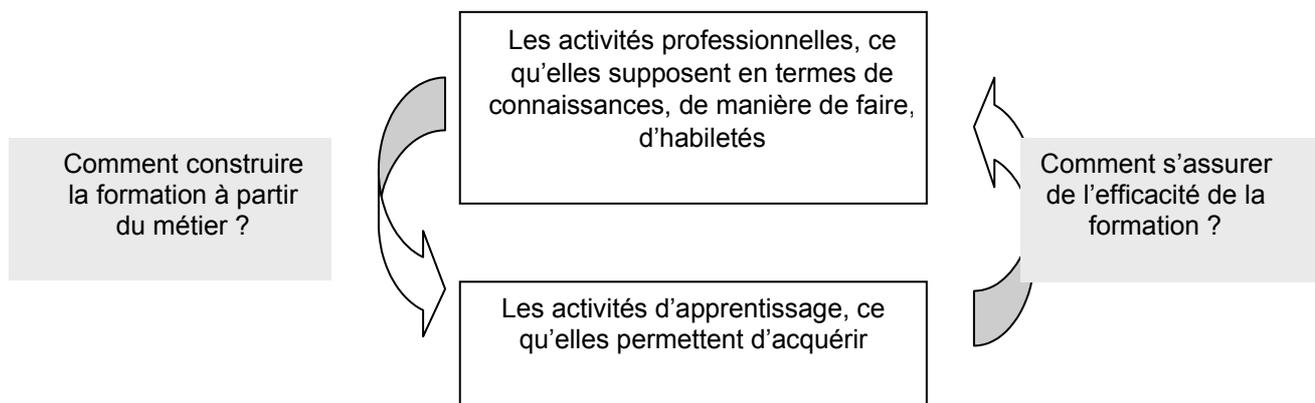
Pour réaliser ce transfert il a été jugé nécessaire de :

- 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



## 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](http://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	5.1_RO_fr 5.1_RO_ro

	familial en Roumanie	
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	<a href="http://www.projetafue.eu">www.projetafue.eu</a>
9	CD ROM „L'accueil familial en Europe”	



## La méthodologie spécifique aux

# Référentiels métiers des professionnels de l'accueil familial en Bulgarie, Hongrie, Roumanie

### 4.1 Les objectifs poursuivis.

Le référentiel métier (RM) définit le champ des activités professionnelles de l'Assistant familial. Le RM décrit les activités et les tâches que sera appelé à exercer le futur Assistant familial au cours des premières années de sa vie professionnelle. Ces activités ne sont ni celle d'un débutant, ni celles d'un professionnel chevronné. L'expérience sera nécessaire pour que le titulaire de la certification maîtrise bien l'ensemble des compétences compte tenu de la complexité des situations professionnelles.

Le RM s'appuie sur une analyse des situations de travail, mais il tient aussi compte des évolutions prévisibles des activités, appréhendées au travers des informations transmises par les représentants des employeurs et des institutionnels et qui ont été signalées dans le document *„Etat des lieux des modalités de prise en charge sociale et éducative des enfants en détresse sociale et le diagnostic des besoins de professionnalisation”*.

Les activités décrites sont celles de l'emploi-type d'assistant familial dans la mesure où le RM regroupe l'analyse d'un ensemble de situations professionnelles différentes selon les types d'établissements mais suffisamment proche pour constituer une entité, un emploi.

Le RM est appelé à remplir trois fonctions principales :

- Une fonction de médiation entre les différents partenaires intervenant dans la conception et l'élaboration d'une certification. Employeurs et formateurs doivent être d'accord sur la cible de la certification
- Une fonction d'outil d'élaboration dans le processus d'élaboration d'une certification, en effet, les éléments dégagés lors de l'analyse de l'activité professionnelle constituent un socle à partir duquel est construit le référentiel de certification. Le RM est utilisé par les formateurs pour mieux appréhender les objectifs professionnels de la certification, concevoir les situations d'évaluation des compétences.
- Une fonction d'information sur la finalité professionnelle de la certification pour tous les organismes d'information et d'orientation professionnelle.

### 4.2 Mode opératoire.

Le terme de référentiel tel qu'il est employé dans le champ de l'ingénierie de formation est un document qui contient des références, un document auquel on fait référence pour justifier tel ou tel choix.

Les références que contient le RM sont relatives aux activités professionnelles. Le RM décrit les activités professionnelles d'un „emploi-type”.

Le concept d'emploi-type est défini comme un ensemble d'activités et de tâches professionnelles concourant à un même objectif professionnel. Cet ensemble est confié à une seule personne. Un même emploi peut prendre des configurations différentes selon les organisations professionnelles qui les ont créées ou les régions dans lequel il se situe.

Comme il existe un substrat commun à ces emplois différents, on peut les regrouper dans une même famille d'emplois, on nommera cette famille „l'emploi-type”. Les emplois types sont donc indifférents des organisations et des régions. Les emplois référencés sur le marché du travail au sein de répertoires d'emplois, sont des emplois-types.

C'est ce modèle qui a été retenu au sein du groupe du projet AFUE. Pour réaliser à l'analyse de l'emploi-type dans les 3 pays de transfert, les partenaires du projet ont procédé aux partis pris suivants :

- L'emploi d'Assistant familial est un emploi d'exécution, il n'est pas un emploi d'encadrement. Les niveaux d'analyse qui conduiront à la construction du RM seront les activités décomposées en tâches, lesquelles seront décomposées en opérations.
- Le niveau de la tâche est celui qui sera retenue pour dériver les compétences ou autrement dit, les compétences seront extraites des tâches. Celles-ci devront donc être exprimées de façon à mettre en évidence « l'intelligence » de l'individu qui les réalise.
- La tâche est décomposée en opérations. Les opérations serviront à identifier tous les savoir-faire professionnels qui sont nécessaires à l'exercice du métier. Ils seront la matière première à partir de laquelle sera construit le référentiel des savoirs.
- Le nombre d'activités sera compris dans une fourchette entre 5 et 10. Cette fourchette est parfaitement empirique. Cet ordre de grandeur permet d'obtenir un nombre de compétences qui est généralement de l'ordre d'une vingtaine. Augmenter ce nombre conduirait à utiliser une maille plus fine et de ce fait la compétence risque de se résumer à de simples savoir-faire. L'acceptation du concept de compétences retenu dans le projet est « la capacité d'un individu de mobiliser des ressources, notamment des savoirs conceptuels, méthodologiques et pratiques ». La tâche doit donc être suffisamment « riche » pour que puissent être extraits les différents savoirs théoriques, méthodologiques, pratiques et relationnels.

L'objectif de l'analyse du poste de travail est de permettre la formation des activités et des tâches dans le RM. Pour cela, il faut rechercher à identifier toutes les activités.

Pour aider nos interlocuteurs à identifier les activités, nous pouvons procéder de deux façons différentes (ces deux façons peuvent se combiner elles-mêmes) :

- Observer les activités suivant un ordre chronologique :
- Quelle est la première activité, celle qui se fait tout de suite lors de la prise de poste ?
- Quelle est la suivante
- Et ainsi de suite jusqu'à l'activité qui doit se faire juste avant l'abandon du poste.

On peut aussi chercher à identifier les activités non plus sur une logique de chronologie mais sur des critères fonctionnels :

- Que doit faire l'individu pour prendre les informations nécessaires à la tenue du poste de travail ?
- Que doit faire l'individu pour accueillir le client, l'informer ?

- Que doit faire l'individu pour prendre en charge le client, réaliser les soins ?
- Que doit faire l'individu pour contrôler son activité ?
- Que doit faire l'individu pour rendre compte de son activité ?
- Que doit faire l'individu pour communiquer dans l'entreprise ?

#### **L'analyse d'une activité :**

- Quelles sont les tâches constitutives de l'activité (utiliser un ordre chronologique) ?
- Quelles sont les instruments, les équipements que l'individu doit utiliser ?
- Quelles sont les modes opératoires, les procédures de toute nature que l'individu doit connaître et appliquer ?
- Quels sont les savoir-faire que l'individu doit maîtriser dans cette activité ?
- A quoi peut-on savoir si un individu réalise correctement cette activité ?
- Quels sont les savoirs que doit avoir en mémoire l'individu dans l'exercice de cette activité ?
- Quel est le niveau d'autonomie accordée à l'individu (totale, partielle) ?

#### **Collecte de documents :**

Collecter toutes documentations relatives à l'emploi,

- les définitions de l'emploi,
- les textes régissant l'emploi
- l'organigramme de l'établissement et la place de l'AF
- les programmes de formation interne s'il y a lieu, etc.

Le rôle des différents partenaires :

Dans chacun des 3 pays, la construction des RM sera initiée à partir de la formation/action d'analystes. Cette formation portera sur les concepts de base relatifs à l'APC, sur les grands principes méthodologiques en matière d'ingénierie de formation. Au cours de la formation, les participants seront amenés, avec le formateur, à réaliser une analyse d'un emploi de l'AF dans un établissement particulier à des fins d'appropriation de la méthodologie.

Un même mode opératoire a été retenu dans les 3 pays.

- Un groupe d'analystes a été constitué
- Une analyse de l'emploi d'AF sera conduite par le groupe
- Les analyses seront confrontées à l'existant en termes de référentiel de la Certification française d'assistant familial ainsi qu'au référentiel métier édité par la profession en France.

### **4.3 La grille-type pour la rédaction du référentiel métier pour l'Assistant familial.**

Les partenaires du projet ont adopté une grille commune pour la rédaction du référentiel métier pour l'Assistant familial. Cette option a été prise pour permettre l'élaboration de la synthèse européenne des référentiels métiers.

La grille adoptée a été la suivante :

#### **a. Liste des activités et des tâches:**

A1		A1.T1	
		A1.T2	
A2		A2. T1	
		A2. T2	
A3		A3.T1	
		A3.T2	
		A3. T3	
		A3.T4	
		A3.T5	
		A3.T6	
A...			

**b. Description des tâches professionnelles**

<b>Activité professionnelle:</b>		
<b>Tâche:</b>		
Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opération 1</li> <li>• Opération 2</li> <li>• Etc.</li> </ul>		Lieux :  Niveau psychologique :  Législation :  Relations sociales :



**2EME PARTIE**  
**MÉTHODOLOGIE**  
**DE TRAVAIL**





## L'organisation du travail pour

### **l'élaboration du document**

#### **1.1. Le rôle des différents partenaires.**

Le rôle des participants dans le groupe de soutien dépendait des tâches et des fonctions des institutions dont ils représentaient, ainsi que de leurs compétences. Nous avons divisé le groupe de soutien en deux petits groupes de travail. L'objectif du premier groupe était d'effectuer le travail opératif de l'élaboration du document. Nous y avons inclus principalement des représentants de l'IAPS, de l'Université de Sofia « Saint Clément d'Ohrid », de l'Agence nationale de formation et d'éducation professionnelles et des complexes de services sociaux pour des enfants et des familles à Sofia, à Shoumen et à Pazardzhik. L'objectif du deuxième groupe était de valider le document ainsi élaboré, d'indiquer des repères et de donner des recommandations. Dans ce groupe, nous avons inclus surtout des experts de l'Agence d'aide sociale et de l'Agence nationale de la protection de l'enfant.

#### **1.2. Les institutions auprès desquelles les données ont été collectées.**

Les institutions auprès desquelles les données ont été collectées sont: Université de Sofia; SAPI; Agence nationale d'éducation et de formation continue; Centre d'aide publique – Sofia; Centre d'aide publique – Shumen; Centre d'aide publique – Pazardjik ; Centre regional de famille d'accueil – Sofia; Centre regional de famille d'accueil – Pernik ; Centre regional de famille d'accueil – Shumen ; Centre regional de famille d'accueil – Smolyan ; Centre regional de famille d'accueil – Gabrovo ; Centre regional de famille d'accueil – Targovishte ; Centre regional de famille d'accueil – Veliko Tarnovo.

### 1.3. Le groupe d'appui national

Organisation	Nom	Position	Contacts
Agence nationale de la protection de l'enfant	Darinka Yankova	secrétaire général	2 rue de Triaditza, Sofia tél. +359 2 933 90 50
Direction « Politique de l'Etat pour l'enfant » à l'Agence nationale de la protection de l'enfant	Tsveta Antonova	directeur	2 rue de Triaditza, Sofia tél. +359 2 933 90 32
Direction « Protection de l'enfant » à l'Agence de l'intervention sociale	Ofeliya Kaneva	directeur	2 rue de Triaditza, Sofia tél. +359 2 933 90 37
Agence nationale d'éducation et de formation continue	Penka Nikolova	expert public	125 Tzarigradsko chaussée Blvd tél. +359 2 973 33 58
Centre d'aide publique – Sofia	Bilyana Koycheva	directeur	175 rue de Pirotska, Sofia tél. +359 2 920 42 38 e-mail: <a href="mailto:sapi_slaveykov@abv.bg">sapi_slaveykov@abv.bg</a>
Complexe de services sociaux pour des enfants et familles, Shoumen	Veneta Gospodinova	directeur	12 rue de Dimitar Blagoev, Shoumen tél. + 359 54 852 47 13 e-mail: <a href="mailto:ksu_sh@abv.bg">ksu_sh@abv.bg</a>
Complexe de services sociaux pour des enfants et familles, Pazardzhik ;	Yana Staneva	directeur	48 Aleksandar Stamboliiski Blvd, Pazardzhik tél. + 359 34 447 530 e-mail: <a href="mailto:ksu_pazardjik@abv.bg">ksu_pazardjik@abv.bg</a>
Institution pour enfants « Petko Rachov Slaveykov », Sofia ;	Nadiya Dzhounova	directeur	175 rue de Pirotska, Sofia tél. + 359 2 822 33 03
Faculté de pédagogie primaire et préscolaire à l'Université de Sofia;	MdC dr.Neli Petrova-Dimitrova	professeur	69A Shipchenski prohod, Sofia tél. +359 2 872 08 93
Institut d'activités et de pratiques sociales.	Dr.Nadiya Stoykova	directeur exécutif	22 rue de Lulin planina, Sofia tél. +359 2 852 47 13 e-mail: <a href="mailto:sapi@abv.bg">sapi@abv.bg</a>
Institut d'activités et de pratiques sociales.	Yanitsa Nedelcheva	formateur	175 rue de Pirotska, Sofia tél. +359 2 920 42 38
Faculté de pédagogie primaire et préscolaire à l'Université de Sofia;	Hristina Otzetova	assistant professeur	69A Shipchenski prohod, Sofia tél. +359 2 872 08 93

Faculté de pédagogie primaire et préscolaire à l'Université de Sofia;	Marina Pironkova	assistant professeur	69A Shipchenski prohod, Sofia tél. +359 2 872 08 93
Faculté de pédagogie primaire et préscolaire à l'Université de Sofia;	Stefan Stefanov	assistant professeur	69A Shipchenski prohod, Sofia tél. +359 2 872 08 93

### 1.3. Le calendrier de travail

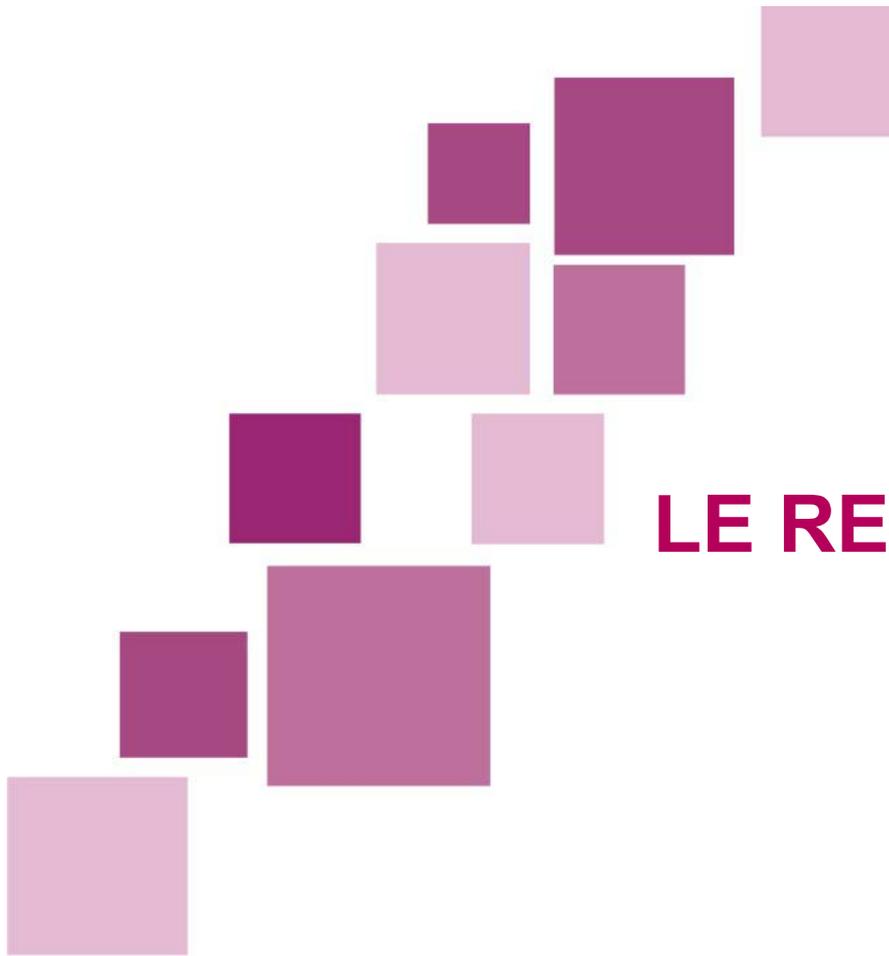
Calendrier des réunions de travail internationales relatives aux RM:

Type de groupe	Lieu	Date	Objet
Réunion de travail internationale	Bourgoin	3-5 mai 2010	Formation préparatoire pour l'élaboration du référentiel métier
Réunion de travail internationale	Sofia	28-29 juin 2010	Premiers débats, contrôle
Réunion de travail internationale	Budapest	20 décembre 2010	Evaluation, corrections
Réunion de travail internationale	Lyon	04 – 05 avril 2011	Evaluation, corrections

Calendrier des réunions de travail relatives aux RM en (pays concerné):

Objet	Lieu	Date
Répartition des tâches	Agence nationale d'éducation et de formation continue	09.09.2010
Répartition des tâches	SAPI	06.01.2011
Répartition des tâches	Faculté de pédagogie primaire et préscolaire à l'Université de Sofia	13.04.2011
Validation des modifications; Répartition des tâches	Agence nationale d'éducation et de formation continue	16.06.2011
Répartition des tâches	Agence nationale d'éducation et de formation continue	12.09.2011





**3EME PARTIE**  
**LE REFERENTIEL**





## Le contexte de l'emploi, données

### actuelles et prospectives

#### 1.1 Secteurs d'activités.

Le soin d'accueil possède toutes les caractéristiques d'une activité professionnelle du groupe des métiers de la relation d'aide. Par sa nature elle s'apparente à la profession de l'éducateur des institutions spécialisées parce qu'il s'agit d'un **soin à temps complet fourni à l'enfant dont les parents ont des difficultés de longue durée de s'en occuper.**

La différence essentielle par comparaison avec la profession de l'éducateur d'institution spécialisée consiste dans le lieu où cette profession est exercée : le soin d'accueil est apporté au sein la maison de la famille d'accueil ; quant aux éducateurs - ils l'apportent au sein de l'institution spécialisée. Le plus souvent la raison de la confusion entre le soin d'accueil et l'adoption est le lieu où ce soin est fourni. Le manque d'un contrat de travail et d'une rémunération du travail exercé par les parents d'accueil bénévoles mène également à la confusion des types de soin et à la similitude entre l'adoption et l'hébergement de l'enfant par des proches ou par des membres de leur famille.

Caractéristiques	Parent adoptif	Parent d'accueil	Educateur dans une IS	Educateur dans un établissement pour enfants	Garde-d'enfants à l'heure - pratique privée
La relation juridique et de travail concernant le soin apporté	-	x/-	X	X	- Accord avec les parents
Rémunération du travail accompli	-	x/-	X	X	X
Déroulement d'une formation en tant qu'une condition préliminaire pour fournir le soin.	x	x	-	-	-
Type du soin	Permanent	Temporaire	Temporaire	Temporaire	Temporaire
Période du soin dans le cadre de	24 heures, 7 jours	24 heures, 7 jours	24 heures, 7 jours	8 heures ; 24 heures, 5	Après accord avec les

la semaine	ouvrables.	ouvrables.	ouvrables.	jours ouvrables /il s'agit des crèches ou jardins d'enfants accueillant 24 heures sur 24 les jours ouvrables/	parents, le plus souvent dans le cadre du jour ouvrable.
Capacité des parents biologiques de subvenir aux besoins fondamentaux de l'enfant	-	-	-	X	X
Lien de l'enfant avec les parents biologiques	-	x	X	X	X
Lieu où le soin est apporté	La maison du parent adoptif	La maison du parent d'accueil	L'institution	L'institution	La maison des parents biologiques
Droits parentaux	x	-	-	-	-
Droits d'héritage	x	-	-	-	-

La professionnalisation du soin d'accueil mènera à la précision des notions et à la classification nette des types de soin pour l'enfant .

A l'exclusion de l'adoption toutes les autres formes de soin apporté à l'enfant sont des formes de soin partagé à un niveau différent avec les parents biologiques.

Pratiquement ce sont des formes de service rendu aux parents biologiques qui se heurtent à des difficultés variées ce qui les empêchent de s'occuper de leurs enfants. Les services peuvent être définis comme mis en œuvre pour remplacer le soin parental pour un laps de temps différent – de quelques heures dans les crèches et les jardins d'enfants où les parents qui travaillent accordent aux professionnels le droit de subvenir aux besoins fondamentaux de leurs enfants ; des mois et des années en cas des enfants à risque dont les parents fournissent des soins extrêmement déficients.

#### **Secteurs:**

- Actions sociales;
- Protection de l'enfant

### **1.2 Types d'institutions.**

#### **Des institutions directement engagées par la profession :**

- Direction « Assistance sociale » - Département « Protection de l'enfant »
- Centre de soutien public

#### **Autres institutions:**

- Jardin d'enfants

- Ecole
- Services sociaux au sein de la communauté – Centre de réhabilitation et d'intégration sociale, Centres de jour

### **1.3 Place du titulaire de d'emploi dans l'organisation.**

Actuellement les parents d'accueil ne sont pas considérés comme une partie intégrante d'une structure professionnelle bien déterminée. Le fait qu'ils signent un contrat de travail auprès de la Direction « Assistance sociale » /DAS / n'est pas suffisant pour qu'ils fassent partie de la structure professionnelle de l'Agence d'assistance sociale /AAS/ dont la structure territoriale est DAS. Le nombre des parents d'accueil ne fait pas partie du nombre total des travailleurs dans l'AAS.

La manière dont les parents d'accueil sont considérés est assez significative – ils sont considérés plutôt comme des clients du système que des collègues des travailleurs sociaux.

La structure de l'Agence d'Assistance sociale selon son site Web.

*Schéma* : Directeur exécutif adjoint ; Directeur exécutif ; Directeur exécutif adjoint ; Contrôleur financier ; Inspectorat ; Employé chargé de la sécurité de l'information ; Direction « Audit interne » ; Administration générale ; Secrétaire en chef ; Administration spécialisée ; Direction « Ressources humaines et service juridique » ; Direction « Activité financière et économique et gestion de la propriété » ; Direction « Analyse, service administratif et d'information » ; Direction « Coopération internationale, programme et intégration européenne » ; Direction « Protection de l'enfant » ; Direction

principale « Assistance sociale » ; Direction « Assistance sociale »- au nombre de 147 ; Direction régionale de l'Assistance sociale »- au nombre de 28

### **1.4 Evolution prévisible de l'emploi.**

Le recrutement des parents d'accueil par des prestataires de services sociaux est possible de point de vue législatif mais la possibilité d'octroi des moyens financiers qui couvriront les rémunérations du travail exercé et les frais d'entretien n'est pas prévue. Si ces difficultés seront résolues les parents d'accueil pourront faire partie du personnel d'un prestataire de services sociaux.

## Structure du Centre de soutien public à titre d'exemple

Responsable d'équipe  
« Travail avec l'enfant »

Travailleur social  
Psychologue

Responsable d'équipe  
„Travail avec la famille”

Travailleur social  
Psychologue

Responsable d'équipe  
« Soins d'accueil »

Travailleur social  
Psychologue  
Des parents d'accueil

### Descriptif des activités et des tâches professionnelles

#### 2.1. Liste des activités et des tâches.

COD E	LES ACTIVITÉS	CODE	LES TÂCHES
A1	Hébergement de l'enfant au sein de la famille	A1.T1	Commence à connaître l'enfant
		A1.T2	Prédispose les membres de sa propre famille
		A1.T3	Accueille l'enfant au sein de la famille
A2	Assure à l'enfant un soin exempt de danger et orienté vers sa sécurité	A2.T1	Formule des exigences et des attentes vis-à-vis de l'enfant en fonction de son âge et de ses compétences
		A2.T2	Met l'enfant à l'abri d'incidents, prend des mesures de précaution adaptées à son âge, aussi bien à la maison qu'à l'extérieur, dans la voiture, etc.
		A2.T3	Prépare l'enfant au contact avec des personnes inconnues, l'informe sur les risques potentiels et lui apprend les manières de se conduire.
		A2.T4	Assure des soins de premier secours en cas d'incidents
A3	Accompagnement éducatif de l'enfant	A3.T1	Définit les limites aux enfants et veille à leur mise en application en ce qui concerne la discipline
		A3.T2	Crée un climat émotionnel sain afin que l'enfant puisse exprimer et commenter ses sentiments
		A3.T3	Apporte son aide lors de la formation et du développement des compétences sociales de l'enfant
		A3.T4	Sait reconnaître les particularités du développement physique, émotionnel et social des adolescents ainsi que les difficultés liées à leur âge

		A3.T5	Prépare les adolescents à une vie autonome
		A3.T6	Transmet les valeurs qui favorisent le développement de l'autonomie et de la socialisation
		A3.T7	Gère des situations de crise
		A3.T8	Accompagne le processus de l'apprentissage en y apportant son soutien
		A3.T9	Organise les loisirs de l'enfant
		A3.T10	Prépare l'enfant pour sa séparation avec la famille d'accueil
A4	La communication avec l'enfant	A.4 T1	Aptitude à utiliser les différents moyens de communication
		A4. T2	Communication permanente et pleinement réalisée avec l'enfant dans tous les domaines de sa vie
		A4. T3	Aide aux enfants à interpréter son expérience personnelle
		A4. T4	Facilitation du processus de formation d'une bonne identité enfantine
A5	Entretien du lien avec la famille biologique de l'enfant	A5. T1	Comprend et respecte la relation émotionnelle de l'enfant avec ses parents biologiques
		A5.T2	Accepte avec compréhension les différences culturelles, sociales et ethniques de l'enfant
		A5.T3	Encourage l'enfant dans le sens d'un entretien du contact avec sa famille biologique
		A5.T4	Fournit de l'information à la famille biologique
A6	Travail d'équipe	A6. T1	Participe à l'élaboration du plan de soins et veille à sa réalisation
		A6. T2	Coopère avec les services sociaux, avec les prestataires de services sociaux et avec d'autres spécialistes — professeurs, médecins, etc., lors du travail avec l'enfant
		A6. T3	Sollicite des spécialistes pour pallier les problèmes de l'enfant et assurer les services qui lui sont nécessaires
		A6. T4	Apporte son soutien à d'autres parents d'accueil
		A6. T5	Poursuit sa formation en vue d'une gestion plus efficace des problèmes de l'enfant

## 2.2 La Description des tâches professionnelles

Activité professionnelle A1 : Hébergement de l'enfant au sein de la famille		
Tâche A1T1 Commence à connaître l'enfant		
Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1 :</b> Connaître des points forts de la famille — pour quel type d'enfant est-elle la plus adaptée .</p> <p><b>Opération 2 :</b> Réaliser des rencontres avec l'enfant.</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de trouver les rapports entre les côtés positifs et les côtés négatifs de sa famille et les besoins de l'enfant.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Endroit inapproprié aux rencontres ;</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effet de la première rencontre</li> <li>• Origines de l'enfant — sociales / ethniques ;</li> <li>• Connaissances relatives aux particularités de l'enfant, liées à son âge ;</li> <li>• Que la relation émotionnelle entre l'enfant et la famille ne se produise pas ;</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que l'ajustement soit purement formel ;</li> </ul> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportement socialement désirable et manipulatif de la part de l'enfant à l'égard des parents d'accueil.</li> </ul>
Tâche A1T2 Prédise les membres de sa propre famille		
Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1 :</b> Explique les besoins spécifiques de l'enfant hébergé à sa propre famille ;</p> <p><b>Opération 2 :</b> Prévoit l'espace pour l'enfant hébergé.</p> <p><b>Opération 3 :</b> Prépare les enfants biologiques à l'arrivée de l'enfant hébergé.</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de préparer les membres de sa famille pour qu'ils puissent comprendre et sont capables de subvenir aux besoins spécifiques de l'enfant hébergé ;</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer à l'enfant / l'adolescent un espace adapté à ses besoins quotidiens, éducatifs etc. ;</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idée préalable « Comment l'enfant sera-t-il ? » ;</li> <li>• Existence d'une relation émotionnelle avec</li> </ul>

		<p>l'enfant ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hébergement d'un enfant ayant été victime de violence au sein de sa famille biologique ;</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que l'enquête sur membres de la famille ne soit pas assez bien menée lors du processus d'évaluation correspondant aux normes réglementées ;</li> </ul> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mode de vie, valeurs familiales, coutumes et habitudes de la famille d'accueil ;</li> <li>• Origines de l'enfant — sociales / ethniques ;</li> </ul>
<b>Tâche A1T3 Accueil l'enfant au sein de la famille</b>		
<p><b>Opération 1:</b> Préparer et planifier du déménagement.</p> <p><b>Opération 2:</b> Reconnaître de l'effet de la perte et de la séparation sur le comportement et les sentiments de l'enfant.</p> <p><b>Opération 3:</b> Créer chez l'enfant du sentiment qu'il est bien accueilli.</p> <p><b>Opération 4:</b> Aider à l'enfant afin qu'il sauvegarde le lien avec sa vie ayant précédé son hébergement .</p> <p><b>Opération 5:</b> Gerer de ses propres sentiments, liés à l'accueil de l'enfant, et soutenir les autres membres de la famille afin de les aider à mener à bien leur tâche.</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de soutenir l'enfant accueilli et sa propre famille dans le processus d'adaptation.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Espace personnel réservé à l'enfant au sein du foyer de la famille d'accueil ;</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mode de vie, valeurs familiales, coutumes et habitudes de la famille d'accueil</li> <li>• Existence de diverses entraves à la communication, d'ordre : <ul style="list-style-type: none"> <li>- culturel</li> <li>- psychologique</li> <li>- social</li> <li>- linguistique</li> </ul> </li> <li>• Refus d'accepter les changements ;</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que les droits et les devoirs de la famille relatifs à l'hébergement de l'enfant soient clairement définis dans le</li> </ul>

		<p>contrat et dans la description du poste ;</p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Âge et sexe de l'enfant biologique et de l'enfant hébergé</li> <li>• Changement du milieu (ville-village), école, cercle d'amis ;</li> </ul>
--	--	---

**Activité professionnelle A2 : Assure à l'enfant un soin exempt de danger et orienté vers sa sécurité**

**Tâche A2T1 Formule des exigences et des attentes vis-à-vis de l'enfant en fonction de son âge et de ses compétences**

Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1 :</b> Ajuster la communication aux compétences de l'enfant / comprendre la manière de penser et les sentiments de l'enfant, créer chez l'enfant la sensation qu'on est à son écoute .</p> <p><b>Opération 2 :</b> Encourager le comportement positif de l'enfant .</p> <p><b>Opération 3 :</b> Procurer à l'enfant une nourriture appropriée ;</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de définir des exigences appropriées envers le comportement de l'enfant en fonction des spécificités de son âge.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau intellectuel et expérience sociale de l'enfant ;</li> <li>• Aptitudes de la famille à communiquer de manière convenable avec l'enfant ;</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque d'exercer un contrôle trop sévère et qui est susceptible de nuire à l'enfant ;</li> <li>• Capacités de la famille de coopérer avec les diverses institutions.</li> </ul>

**Tâche A2T2 Met l'enfant à l'abri d'incidents, prend des mesures de précaution adaptées à son âge, aussi bien à la maison qu'à l'extérieur, dans la voiture, etc.**

Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1 :</b> Surveiller constamment sur l'enfant âgé de 0 à 7 ans.</p> <p><b>Opération 2 :</b> Gère le milieu environnant aussi bien à la maison que dans</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de sécuriser le milieu dans lequel l'enfant vit, et de le préserver d'accidents potentiels.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation de l'espace à la maison de façon à le rendre exempt de danger pour l'enfant ;</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p>

<p>la voiture de façon à le rendre exempt de danger et conforme à l'âge et aux capacités de l'enfant.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptions ethno-culturelles spécifiques de la famille ;</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carence d'un nombre suffisant de moyens prévus de manière normative en vue de la procuration des dispositifs indispensables.</li> </ul> <p><b>Relations sociales :</b></p>
---	--	---

**Tâche A2T3 Prépare l'enfant au contact avec des personnes inconnues, l'informe sur les risques potentiels et lui apprend les manières de se conduire.**

Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1:</b> Communiquer avec l'enfant au sujet de son comportement et de sa communication avec des personnes inconnues.</p> <p><b>Opération 2:</b> Apporter son aide à l'enfant lors du processus de développement et de perfectionnement de ses compétences sociales.</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de développer les compétences sociales de l'enfant pour un comportement sécurisé envers les personnes connues et inconnues.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N'a pas la conscience de la valeur de son corps ;</li> <li>• A peur des inconnus ;</li> <li>• Accorde une confiance démesurée aux inconnus ;</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque de comportement violent à l'égard de l'enfant de la part de personnes qu'il ne connaît pas ;</li> <li>• Attachement rapide à des personnes relativement inconnues ;</li> </ul>

**Tâche A2T4 Assure des soins de premier secours en cas d'incidents**

Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1:</b> Agit avec détermination et compétence en cas d'incidents en fournissant, si nécessaire, des soins de premier secours avant l'arrivée d'un médecin.</p> <p><b>Opération 2:</b> Connaît les</p>	<p>Le parent d'accueil est capable d'appliquer les techniques de premier secours en cas d'incidents et dispose des médicaments et des outils médicaux indispensables.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation de l'espace à la maison de façon à le rendre exempt de danger pour l'enfant ;</li> <li>• La famille réside dans une région éloignée, privée d'accès rapide aux services médicaux, aux</li> </ul>

<p>numéros d'urgence - SOS médecins, pompiers et police -, ainsi que les autres numéros d'urgence et peut réagir en cas de besoin.</p> <p><b>Opération 3:</b> Assurer les soins médicaux indispensables à l'enfant ;</p>		<p>pompiers, etc ;</p> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ne fait pas preuve de la détermination indispensable en cas d'incidents ;</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agit seul en cas d'incidents, au lieu de solliciter les instances compétentes /services médicaux, pompiers, etc./ ;</li> </ul>
--	--	--

<b>Activité professionnelle A3 : Accompagnement éducatif de l'enfant</b>		
<b>Tâche A3T1 Définit les limites aux enfants et veille à leur mise en application en ce qui concerne la discipline</b>		
<b>Description de la tâche</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Points critiques</b>
<p><b>Opération 1 :</b> Imposer des limites clairement définies à l'enfant.</p> <p><b>Opération 2 :</b> Imposer des règles communes à l'ensemble de la famille.</p> <p><b>Opération 3:</b> Aider l'enfant à comprendre et à assumer la responsabilité de son propre comportement inadmissible.</p>	<p>Le parent d'accueil est capable d'appliquer des méthodes pédagogiques appropriées en cas de comportement inacceptable de l'enfant accueilli.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <p>Le lieu doit être approprié et sécurisé quand on applique des techniques pour imposer des limites dans le comportement, surtout chez les petits enfants.</p> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opposition aux changements</li> <li>• Opposition aux règles</li> <li>• Sévérité démesurée</li> <li>• Refus de respecter une certaine distance.</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les limites imposées par les parents d'accueil ne sont pas conformes aux actes normatifs.</li> </ul> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance du temps consacré au travail avec l'enfant.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imposition d'une discipline trop rigoureuse.</li> <li>• Démarche éducative trop libérale qui n'impose pas de limites clairement définies à l'enfant.</li> <li>• Délimitations brouillées des tâches familiales — qui, comment et quand doit intervenir.</li> <li>• Imposition de limites et d'exigences inappropriées.</li> <li>• Obtention d'un équilibre entre l'imposition de limites et l'octroi d'une liberté à l'enfant.</li> </ul>
--	--	--

**Tâche A3T2 Crée un climat émotionnel sain afin que l'enfant puisse exprimer et commenter ses sentiments**

Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1 :</b> Crée chez l'enfant le sentiment d'être accepté et aimé.</p> <p><b>Opération 2 :</b> Se met en écoute active de l'enfant et lui renvoie un retour adéquat.</p>	<p>Le parent d'accueil est capable d'écouter l'enfant activement. Il est capable de reconnaître les sentiments de l'enfant accueilli, même lorsque celui-ci est incapable de les verbaliser.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gêne de reconnaître ouvertement ses propres limites et son besoin d'aide ;</li> <li>• Perte de confiance de la part de l'enfant vis-à-vis des adultes ;</li> <li>• Vécu traumatique de l'enfant qui l'empêche de mener une vie active ;</li> <li>• État de dépression et d'apathie permanentes chez l'adolescent ;</li> <li>• L'enfant est incapable de mettre en mots et d'exprimer les sentiments qu'il ressent ;</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Omniprésence de la violence dans les medias ;</li> </ul>

**Tâche A3T3 Apporte son aide lors de la formation et du développement des compétences sociales de l'enfant**

Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<b>Opération 1:</b> Forme chez		<b>Lieux :</b>

<p>l'enfant des compétences lui permettant de se joindre et de contribuer à la vie scolaire, familiale, sociale.</p> <p><b>Opération 2:</b> Aide l'enfant à mener à bien ses interactions avec les personnes qui l'entourent.</p> <p><b>Opération 3:</b> Forme chez l'enfant un sentiment de respect et de sollicitude pour autrui.</p> <p><b>Opération 4:</b> S'attache à développer l'autonomie de l'enfant.</p> <p><b>Opération 5:</b> Fournit à l'enfant des modèles de solution de problèmes et de conflits.</p>	<p>Le parent d'accueil est capable d'utiliser des techniques de formation et de développement des compétences sociales de l'enfant.</p>	<p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les préjugés et les conséquences de la stigmatisation peuvent déclencher une apathie, une dépression ou des problèmes de communication.</li> <li>• Gêne éprouvée par les personnes aidantes pour aborder certains sujets (les tabous).</li> <li>• Risque que le parent applique le modèle éducatif qu'il a connu avec ses propres parents.</li> <li>• Ne connaît pas et n'applique pas de techniques éducatives positives.</li> <li>• Exerce un contrôle extrême sur l'enfant.</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque de développement d'une dépendance aux nouvelles technologies et de perte de l'habitude d'établir des contacts directs.</li> </ul>
---	---	--

**Tâche A3T4 Sait reconnaître les particularités du développement physique, émotionnel et social des adolescents ainsi que les difficultés liées à leur âge**

Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1:</b> Développe une sensibilité et un sentiment de tolérance à l'égard des adolescents.</p> <p><b>Opération 2:</b> Fait preuve de respect vis-à-vis des adolescents.</p> <p><b>Opération 3:</b> Recherche de l'information et demande un soutien</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de déchiffrer les différents symptômes dans le comportement de l'enfant et de découvrir leur sens à l'aide des professionnels.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déception du parent provoquée par les résultats atteints par l'adolescent ou en cas d'échec.</li> <li>• Comportement hostile de la part des adolescents vis-à-vis des parents d'accueil.</li> </ul>

<p>professionnel au sujet des particularités physiologiques et psychologiques liées à l'âge adolescent.</p> <p><b>Opération 4</b> Surveiller et analyser le développement de l'enfant accueilli dans les différentes zones : développement physique, émotionnel et social.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Méconnaissance de la sexualité de l'enfant et de l'adolescent et incapacité d'aborder ce sujet avec eux.</li> <li>• Tentative de fuite de la réalité de la part des adolescents et possibilité d'apparition d'un comportement déviant ou délinquant.</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'influence nocive de la télévision, de l'ordinateur, de la vidéo, qui se voient investis du rôle parental.</li> <li>• Absence de communication sur certains sujets — « tabous »</li> <li>• Absence de connaissances chez les parents, relatives aux phénomènes de la société contemporaine, qui mettent les adolescents face à des défis nouveaux, spécifiques à leur génération.</li> <li>• Tentative d'intégrer, « à tout prix », un cercle de personnes donné.</li> <li>• Expérimentations avec des substances narcotiques et des drogues, ou avec de l'alcool.</li> </ul>
--	--	---

**Tâche A3T5 Prépare les adolescents à une vie autonome**

Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1:</b> Utilise des techniques de préparation à la vie autonome .</p> <p><b>Opération 2:</b> Communique de manière adaptée avec l'adolescent .</p>	<p>Les parents d'accueil sont capables de rendre l'adolescent apte à prendre des décisions autonomes ; de l'informer et de l'aider lors de son orientation</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence d'établissements scolaires qui correspondent aux intérêts de l'adolescent et qui lui permettent de</li> </ul>

<p><b>Opération 3:</b> Utilise ses propres connaissances et apporte son aide professionnelle lors de l'orientation professionnelle de l'adolescent et du choix d'un établissement scolaire convenable.</p>	<p>professionnelle.</p>	<p>réaliser son potentiel.</p> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience traumatique chez l'adolescent qui l'empêche de faire preuve d'intérêt et de s'impliquer pleinement dans le processus.</li> <li>• Comportement de surprotection qui restreint la liberté de l'enfant.</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilités égalisées prévues de manière normative en ce qui concerne l'accès à l'éducation.</li> <li>• Absence de discrimination quant à l'accès aux différentes institutions.</li> </ul> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un adolescent qui s'attend à une récompense matérielle en échange de sa coopération.</li> <li>• Difficultés éprouvées par les personnes aidantes pour trouver un équilibre entre le respect vis-à-vis de l'appartenance culturelle de l'enfant d'une part, et ses intérêts d'une autre.</li> </ul>
<p><b>Tâche A3T6 Transmet les valeurs qui favorisent le développement de l'autonomie et de la socialisation</b></p>		
Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1:</b> Aide les enfants à comprendre l'univers compliqué des émotions et des valeurs en leur faisant rattacher les événements qui les entourent à une des catégories morales, tout en leur réservant un espace d'expérimentation et de</p>	<p>Le parent d'accueil est capable d'assister la formation d'un comportement autonome et responsable de l'enfant.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inaccomplissement du rôle du parent d'accueil qui est celui de donner des directives morales ;</li> <li>• Didactisme, instructions excessives ;</li> <li>• Écart entre les systèmes</li> </ul>

<p>construction de leur propre vision du monde.</p> <p><b>Opération 2:</b> Aide l'enfant à prendre conscience du fait que les relations sociales sont régulées par certaines règles et normes.</p>		<p>de valeurs des parents et des adolescents ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Écart entre les paroles et les actes donnés en exemple par le parent d'accueil ;</li> <li>• Conflit entre les valeurs sociales et les événements dans lesquels l'enfant se retrouve impliqué ;</li> <li>• Expérience d'un sentiment de culpabilité et d'infériorité de la part de l'enfant.</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accent mis essentiellement sur la nécessité de subvenir aux besoins matériels et de santé en vue d'accomplir les clauses stipulées dans le contrat.</li> </ul> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Influence des enfants du même âge sur le système de valeurs de l'enfant ;</li> <li>• Influence des valeurs véhiculées par les films et les jeux vidéo.</li> <li>• Influence de l'appartenance religieuse des parents et des parents d'accueil sur le système de valeurs de l'enfant ;</li> <li>• Particularités de l'appartenance ethnique, culturelle et sociale de la famille d'origine et de la famille d'accueil.</li> </ul>
--	--	---

**Tâche A3T7 Gère des situations de crise**

Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1:</b> Aide l'enfant à surmonter ses situations de crise personnelles.</p> <p><b>Opération 2:</b> Aide l'enfant</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de gérer les situations de crise et de servir de médiateurs.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence d'attachement et de confiance, ce qui</li> </ul>

<p>à se débrouiller dans les situations difficiles qui impliquent les autres enfants de la famille, les amis et les autres adultes.</p> <p><b>Opération 3:</b> Aide l'enfant pendant une situation de crise liée à sa santé ou à son développement.</p> <p><b>Opération 4:</b> Aide la famille biologique de l'enfant en situation de crise.</p> <p><b>Opération 5:</b> Aide l'enfant en cas de situation de crise relationnelle avec sa famille d'origine.</p>		<p>mène à l'impossibilité de construire des relations stables ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement non professionnel ;</li> <li>• Conflit entre les rôles endossés.</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rivalité et jalousie entre l'enfant hébergé et les enfants dans la famille ;</li> <li>• Sous-estimation des problèmes ;</li> <li>• Réaction inopportune ou inadéquate de la part du parent d'accueil.</li> </ul>
<p><b>Tâche A3T8 Accompagne le processus de l'apprentissage en y apportant son soutien</b></p>		
<p><b>Description de la tâche</b></p>	<p><b>Résultats attendus</b></p>	<p><b>Points critiques</b></p>
<p><b>Opération 1:</b> N'exige pas de l'enfant de résultats brillants dans toutes les disciplines enseignées.</p> <p><b>Opération 2:</b> Forme chez l'enfant une attitude positive vis-à-vis de l'école et du processus d'apprentissage.</p> <p><b>Opération 3:</b> Trouve des spécialistes idoines si l'enfant rencontre des difficultés avec les matières enseignées.</p> <p><b>Opération 4:</b> Aide l'enfant à découvrir et à développer ses points forts.</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de soutenir l'enfant accueilli dans le processus de formation.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accès difficile à certaines technologies dans les communautés isolées.</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Équilibre entre les préférences de l'enfant et la nécessité d'atteindre certains objectifs.</li> <li>• Diversité de styles cognitifs chez les enfants.</li> <li>• Potentiel intellectuel de l'enfant.</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau de préparation scolaire de l'enfant</li> <li>• Niveau d'enseignement du parent d'accueil</li> <li>• Tendance d'extrapolation de l'évaluation de l'activité éducative de l'enfant en l'assimilant à son évaluation globale.</li> </ul>

Tâche A3T9 Organise les loisirs de l'enfant		
Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1:</b> Consacre du temps pour jouer avec l'enfant lorsqu'il est en bas âge.</p> <p><b>Opération 2:</b> Organise des activités communes pour toute la famille, adaptées à l'âge de l'enfant / des enfants et en fonction de leurs intérêts.</p>	<p>Le parent d'accueil est capable d'utiliser le temps libre de l'enfant pour des loisirs, pour répondre à ses intérêts, pour stimuler son développement culturel et pour rednre sa vie poisitive d'un point de vue global.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La base matérielle et l'équipement existant ne permettent pas de mener des activités à un niveau satisfaisant.</li> <li>• Existence de formes et de possibilités d'activités sportives et créatives.</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existence / absence d'intérêts culturels et sportifs chez le parent d'accueil.</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficultés à impliquer les enfants dans l'exercice de certaines activités culturelles.</li> <li>• Absence de moyens.</li> <li>• Insuffisance de temps libre à disposition du parent d'accueil à consacrer à des activités cuturelles et créatives.</li> </ul>
Tâche A3T10 Prépare l'enfant pour sa séparation avec la famille d'accueil		
Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1:</b> Explication présentée de manière positive de la nécessité de déménagement .</p> <p><b>Opération 2:</b> Planifie le déménagement avec la participation de l'enfant et des autres membres de la famille.</p> <p><b>Opération 3:</b> Coopération avec les services sociaux — élaboration d'un plan de démangement de l'enfant.</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de contrôler ses propres sentiments liés au déménagement de l'enfant et apporte son aide aux autres membres de la famille pour mener à bien cette tâche.</p> <p>Le parent d'accueil est capable d'expliquer le déménagement à l'enfant de manière positive et coopère avec les services sociaux lors de sa planification.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Particularités du milieu dans lequel retourne l'enfant, susceptibles de lui évoquer des traumatismes vécus antérieurement.</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anxiété éprouvée par l'enfant au sujet des changements à venir.</li> <li>• Attachement du parent d'accueil vis-à-vis de l'enfant.</li> <li>• Gestion des sentiments</li> </ul>

		<p>du parent d'accueil et ceux de la famille.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Degré de dépassement des problèmes auxquels fait face la famille d'origine, au cas où l'enfant la réintègre.</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertinence du changement des mesures de protection</li> </ul> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• « Épuisement » professionnel</li> <li>• Pertinence du plan de déménagement de l'enfant.</li> <li>• Niveau de préparation de la famille d'origine ou d'une autre famille d'accueil pour héberger l'enfant.</li> </ul>
--	--	--

Activité professionnelle A4 : La communication avec l'enfant		
Tâche A4T1 Aptitude à utiliser les différents moyens de communication		
Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1:</b> Reconnaître la communication verbale de l'enfant</p> <p><b>Opération 2:</b> Reconnaître la communication non verbale de l'enfant</p> <p><b>Opération 3:</b> Expliquer le sens de la communication à l'enfant en utilisant des jeux, des dessins et autres</p> <p><b>Opération 4:</b> Adapter son propre comportement non verbal à celui de l'enfant</p> <p><b>Opération 5:</b> Guider l'enfant pour qu'il puisse assimiler différentes techniques de communication non verbale</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de choisir des moyens verbaux et non verbaux appropriés de communication avec l'enfant.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapacité de reconnaître les messages non verbaux de l'enfant</li> <li>• Interprétation incorrecte de la communication de l'enfant</li> <li>• Décalage entre les messages verbaux et non verbaux, adressés à l'enfant</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p>

<b>Tâche A4T2 Communication permanente et pleinement réalisée avec l'enfant dans tous les domaines de sa vie</b>		
<b>Description de la tâche</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Points critiques</b>
<p><b>Opération 1:</b> Savoir initier une conversation et pouvoir l'entretenir en fonction de l'âge et du niveau de compréhension orale de l'enfant</p> <p><b>Opération 2:</b> Ecouter activement et observer l'enfant</p> <p><b>Opération 3:</b> Utiliser pleinement la communication verbale et non verbale</p> <p><b>Opération 4:</b> Pouvoir identifier les expressions qui encouragent les enfants à communiquer</p> <p><b>Opération 5:</b> Encourager l'enfant à parler</p> <p><b>Opération 6:</b> Enrichir le vocabulaire de l'enfant</p>	<p>Le parent d'accueil est capable d'initier des rapports de confiance avec les enfants accueillis ;</p> <p>Le parent d'accueil est capable de communiquer de manière appropriée avec l'enfant accueilli et de lui assurer une rétroaction adéquate.</p> <p>Le parent d'accueil est capable de faire construire de la part de l'enfant des compétences de communiquer aussi bien avec d'autres enfants qu'avec des adultes.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapacité d'initier et de entretenir une conversation en fonction de l'âge et du niveau de compréhension orale de l'enfant</li> <li>• Manque de connaissance des techniques d'écoute active et de surveillance de l'enfant</li> <li>• Incapacité d'identifier les mots qui encouragent les enfants à communiquer</li> <li>• Incapacité/manque d'aptitudes à enrichir le vocabulaire de l'enfant</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p>
<b>Tâche A4T3 Aide aux enfants à interpréter son expérience personnelle</b>		
<b>Description de la tâche</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Points critiques</b>
<p><b>Opération 1:</b> Aider l'enfant à distinguer et à savoir nommer ses sentiments</p> <p><b>Opération 2:</b> Encourager l'enfant à parler de son expérience</p> <p><b>Opération 3:</b> Proposer à l'enfant une interprétation acceptable à des situations réelles dans la vie</p> <p><b>Opération 4:</b> Proposer à l'enfant des modèles comportementaux pour agir dans différentes situations de la vie quotidienne</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de reconnaître et de nommer ses propres sentiments et les sentiments de l'enfant ;</p> <p>Le parent d'accueil est capable de prédisposer l'enfant à partager son expérience dans la vie quotidienne et de l'aider à prendre des décisions informées ;</p> <p>Le parent d'accueil est capable d'édifier une bonne identité de l'enfant ;</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapacité d'assurer un espace dans lequel l'enfant pourra parler librement de ses sentiments et de son vécu</li> <li>• Incapacité de proposer à l'enfant une interprétation accessible et acceptable à des situations de la vie quotidienne</li> <li>• Incapacité de proposer à l'enfant des modèles comportementaux appropriés en fonction de la situation concrète de la vie quotidienne</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p>

		<b>Relations sociales :</b>
<b>Tâche A4T4 Facilitation du processus de formation d'une bonne identité enfantine</b>		
<b>Description de la tâche</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Points critiques</b>
<p><b>Opération 1:</b> Aider l'enfant à édifier sa propre histoire personnelle</p> <p><b>Opération 2:</b> Aider l'enfant, d'une manière qui correspond à son âge et à ses capacités, à comprendre et à donner un sens aux facteurs qui l'ont obligé à quitter sa famille biologique</p> <p><b>Opération 3:</b> Aider l'enfant à communiquer avec ses parents biologiques</p> <p><b>Opération 4:</b> Aider l'enfant à former des attentes positives envers soi-même</p> <p><b>Opération 5:</b> Aider l'enfant à découvrir et à développer ses capacités</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de gérer les incohérences dans la vie de l'enfant.</p> <p>Le parent d'accueil est capable de provoquer la formation chez l'enfant d'un respect de soi et de stimuler son appréciation positive pour sa propre famille.</p> <p>Le parent d'accueil est capable de reconnaître et d'encourager le développement des compétences individuelles de l'enfant.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapacité d'assurer de l'aide à l'enfant au cours du processus de formation de sa propre histoire personnelle</li> <li>• Incapacité d'inciter la communication entre l'enfant et sa famille biologique</li> </ul> <p><b>Législation :</b> <b>Relations sociales :</b></p>

**Activité professionnelle A5 : Entretien du lien avec la famille biologique de l'enfant**

**Tâche A5T1 Comprend et respecte la relation émotionnelle de l'enfant avec ses parents biologiques**

<b>Description de la tâche</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Points critiques</b>
<p><b>Opération 1 :</b> Aide l'enfant à comprendre l'absence de sa famille ou son comportement non constructif ;</p> <p><b>Opération 2 :</b> Connaît l'historique des relations entre l'enfant et sa famille ;</p> <p><b>Opération 3 :</b> Accepte que l'enfant soit attaché à ses parents et fait preuve de respect à son égard en témoignant du respect envers ses parents biologiques.</p>	<p>Le parent d'accueil est capable d'aider l'enfant à préserver ses liens avec sa famille biologique.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psychopathologie des parents ;</li> <li>• Handicaps physiques des parents ;</li> <li>• Jalousie de la part du parent d'accueil ;</li> <li>• Méconnaissance de la théorie de l'attachement.</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis du tribunal (de la commission) sur la permission des rendez-</li> </ul>

		<p>vous, sur les droits parentaux de la famille biologique ;</p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cas d'abus graves de la part des parents ;</li> <li>• Parents à problèmes qui se compliquent de manière constante ;</li> <li>• Conflit entre l'enfant et la famille biologique, chargé d'émotions négatives.</li> </ul>
<p><b>Tâche A5T2 Accepte avec compréhension les différences culturelles, sociales et ethniques de l'enfant</b></p>		
<b>Description de la tâche</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Points critiques</b>
<p><b>Opération 1 :</b> Respectent le sentiment d'appartenance et l'identité de l'enfant ;</p> <p><b>Opération 2 :</b> Expliquent aux enfants provenant de minorités ethniques leurs particularités culturelles.</p>	<p>Le parent d'accueil est capable d'accepter et de soutenir l'identité de l'enfant ainsi que son appartenance ethnique et religieuse.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence d'institutions et d'endroits qui facilitent la sauvegarde de l'identité ethnique et religieuse de l'enfant.</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise de conscience difficile de ses propres préjugés et inhibitions ;</li> <li>• Conservatisme ;</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de spécialistes maîtrisant la langue d'un des groupes minoritaires ;</li> <li>• Méconnaissance des particularités culturelles, sociales et ethniques ;</li> <li>• Écart important entre les valeurs culturelles et les traditions ;</li> </ul>
<p><b>Tâche A5T3 Encourage l'enfant dans le sens d'un entretien du contact avec sa famille biologique</b></p>		
<b>Description de la tâche</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Points critiques</b>
<p><b>Opération 1 :</b> Inclut les parents dans la vie de l'enfant de manière appropriée ;</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de fournir l'accès des enfants à sa famille biologique, organiser des manifestations communes.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Résidence éloignée de la famille biologique ;</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p>

<p><b>Opération 2:</b> Discute avec l'enfant de l'importance des contacts avec ses parents biologiques ;</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vécu traumatique de l'enfant ;</li> <li>• Jugement des parents / ;absence de tolérance ; actes de discrimination ;</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Failles d'un point de vue légal, concernant la protection de l'enfant ;</li> <li>• Contrôle sur l'accès ;</li> </ul> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence d'intérêt de la part de la famille biologique ;</li> <li>• Manque d'envie de contact avec la famille de la part de l'enfant ;</li> <li>• Les parents biologiques de l'enfant hébergé n'approuvent pas l'hébergement et enfreignent le règlement de contacts avec l'enfant ;</li> <li>• Absence de spécialistes maîtrisant la langue d'un des groupes minoritaires.</li> </ul>
--	--	--

**Tâche A5T4 Fournit de l'information à la famille biologique**

Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1:</b> Reconnaît le droit des parents biologiques de participer au processus de prise de décisions concernant l'enfant ;</p> <p><b>Opération 2:</b> Entretient une relation avec les parents biologiques et les informe sur la vie quotidienne de l'enfant, ses progrès scolaires, son état de santé, etc.</p>	<p>Le parent d'accueil est capable d'être solidaire et d'aider les autres familles d'accueil, en partageant sa propre expérience personnelle.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de moyens de communication chez la famille biologique.</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La famille d'accueil ne maîtrise pas la langue de la famille biologique.</li> <li>• Existence d'entraves à la communication.</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Altération de la communication avec la famille biologique ;</li> </ul>

<b>Activité professionnelle A6 : Travail d'équipe</b>		
<b>Tâche A6T1 Participe à l'élaboration du plan de soins et veille à sa réalisation</b>		
<b>Description de la tâche</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Points critiques</b>
<p><b>Opération 1:</b> Reconnaît les besoins de l'enfant ;</p> <p><b>Opération 2:</b> Comprend l'importance des besoins de l'enfant ;</p> <p><b>Opération 3:</b> Cherche des moyens de répondre aux besoins de l'enfant ;</p> <p><b>Opération 4:</b> Accorde une place prioritaire à tout ce qui est dans l'intérêt de l'enfant ;</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de reconnaître et de définir les besoins de l'enfant et, par la suite, de les faire part au cours de la rencontre, concernant l'élaboration du plan de procuration des soins.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que le plan de soins soit conforme aux spécificités de la région et de l'infrastructure.</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tolérance réduite aux avis externes de la part des parents d'accueil ;</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptitude à travailler en équipe ;</li> <li>• Prise de conscience de sa propre pratique ;</li> <li>• Altération des relations du parent d'accueil avec le travailleur social ;</li> <li>• Écart entre les avis de la famille d'accueil, de la famille biologique et des spécialistes ;</li> </ul>
<b>Tâche A6T2 Coopère avec les services sociaux, avec les prestataires de services sociaux et avec d'autres spécialistes — professeurs, médecins, etc., lors du travail avec l'enfant</b>		
<b>Description de la tâche</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Points critiques</b>
<p><b>Opération 1 :</b> Respect de la confidentialité de l'information.</p> <p><b>Opération 2 :</b> Assure aux spécialistes un accès à l'enfant ;</p> <p><b>Opération 3 :</b> Informe les spécialistes sur l'adaptation de l'enfant au sein de la famille et sur les nécessités identifiées en matière d'enseignement et</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de coopérer avec les services sociaux et avec d'autres spécialistes dans le but de défendre de la meilleure manière les intérêts de l'enfant.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Résidence éloignée de la famille d'accueil ; absence d'infrastructure de qualité</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• État d'esprit de coopération de la part de la famille d'accueil.</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p>

de santé.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surcharge de travail de la part des spécialistes et impossibilité de communication fréquente avec la famille d'accueil.</li> </ul>
-----------	--	---

**Tâche A6T3 Sollicite des spécialistes pour pallier les problèmes de l'enfant et assurer les services qui lui sont nécessaires**

Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1:</b> Connaît les prestataires de services sociaux aux niveaux municipal et régional ;</p> <p><b>Opération 2:</b> Cherche de l'aide et du conseil au moment opportun auprès des spécialistes ;</p>	<p>Le parent d'accueil est capable de reconnaître les problèmes de l'enfant et d'agir de manière adéquate, en utilisant les ressources et les services, disponibles dans la commune et dans la région.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuffisance de spécialistes et de services dans une localité donnée.</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modèle familial selon lequel les problèmes ne sont pas discutés en dehors de la famille ;</li> <li>• Méfiance vis-à-vis des prestataires sociaux ;</li> <li>• Dénier des problèmes</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Priorités insuffisamment réglementées en ce qui concerne l'utilisation de services par les familles d'accueil.</li> </ul> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficultés d'identifier les personnes à impliquer dans l'exercice d'une activité donnée ;</li> <li>• Reconnaissance des symptômes de divers anomalies ;</li> <li>• Insuffisance de services gratuits ;</li> </ul>

**Tâche A6T4 Apporte son soutien à d'autres parents d'accueil**

Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1:</b> Sont prêts à coopérer lors de la formation d'autres familles d'accueil ;</p> <p><b>Opération 2:</b> Participent à des groupes de partage et</p>	<p>Le parent d'accueil est capable d'être solidaire et d'aider les autres familles d'accueil, en partageant sa propre expérience personnelle.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence d'autres familles d'accueil dans la localité ;</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence d'envie de communiquer avec</li> </ul>

<p>de soutien de familles d'accueil, dans lesquels ils partagent leur expérience personnelle.</p> <p><b>Opération 3:</b> Mettent à disposition l'information qu'ils détiennent en ce qui concerne l'existence de services sociaux sur le territoire de la localité ;</p>		<p>d'autres familles et de partager son expérience personnelle ;</p> <p><b>Législation :</b></p> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Isolation de la famille d'accueil ;</li> <li>• Résistance chez certains membres de la famille d'accueil ;</li> </ul>
<p><b>Tâche A6T5 Poursuit sa formation en vue d'une gestion plus efficace des problèmes de l'enfant</b></p>		
Description de la tâche	Résultats attendus	Points critiques
<p><b>Opération 1:</b> Participe à l'élaboration d'un plan de formation de perfectionnement ;</p> <p><b>Opération 2:</b> Participe à la formation de perfectionnement, organisée par les prestataires de services sociaux ;</p> <p><b>Opération 3:</b> Auto-perfectionne ses connaissances en recherchant des sources d'information pertinentes.</p>	<p>Le parent d'accueil enrichit constamment ses savoirs et ses compétences pour pouvoir assurer l'accueil.</p>	<p><b>Lieux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Endroit convenable pour la formation.</li> </ul> <p><b>Niveau psychologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité de réflexion sur ses propres acquis et difficultés ;</li> <li>• Prise de conscience de la nécessité d'une formation de perfectionnement.</li> </ul> <p><b>Législation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation de perfectionnement réglementée par la législation.</li> </ul> <p><b>Relations sociales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concordance de la formation avec le reste des engagements de la famille ;</li> </ul>





# CONCLUSIONS



- les difficultés rencontrées

La difficulté principale en Bulgarie reste toujours le manqué de clarté en ce qui concerne la question de la professionnalisation de l'accueil familial – qu'est-ce que « professionnalisation » veut dire ? (Travail rémunéré, spécialisation ou autre... ?), est-ce qu'elle est nécessaire ?, ne corrompt-elle pas les soins pour les enfants ?, etc. Ce métier fait partie du groupe des métiers, dits « non-spécialisés » du point de vue des exigences d'embauche ; en outre, son profil n'est pas encore réglementé de manière suffisamment claire.

- les avancées faites

Le métier « Parent d'accueil » est essentiellement un métier tout nouveau. Les modalités de son exercice contractuel sont réglementées dans la Loi de la protection de l'enfant de 2007. Ce n'est qu'en février 2011 qu'il a été inclus dans la Classification des métiers. Quand même, il reste à réglementer les standards professionnels pour le recrutement et la formation des parents d'accueil. La présente description représente une base importante d'élaboration de ces standards et un pas en avant vers la professionnalisation de l'accueil familial.

- les perspectives

Grâce aux documents ainsi élaborés nous pouvons déposer une proposition motivée d'inclusion du métier « Parent d'accueil » dans la Liste des métiers et d'implantation des nouveaux standards pour lui au niveau national.





# RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES



1. Loi de la protection de l'enfant
2. Règlements d'application de la Loi de la protection de l'enfant
3. Loi de formation et qualification professionnelles
4. Méthode des Conditions et Manières de mise à disposition du service social « Accueil familial », AAS
5. Classification nationale des métiers et des fonctions
6. Règlement sur les conditions et l'autorisation de présenter une candidature, le choix et la validation des familles d'accueil et l'accueil d'enfants dans leur sein, 2007
7. Code du travail





# GLOSSAIRE



Acquis de la formation :

Ce sont les objectifs qu'a fixés le formateur en début de formation et qui ont été vérifiés au terme de la formation.

Acquis d'apprentissage :

Acquis d'apprentissage, l'énoncé de ce que l'apprenant sait, comprend et est capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage. Les acquis d'apprentissage sont définis au niveau européen (CEC) en termes de « knowledge », « skill » et « competence ».

Activité professionnelle :

Une activité professionnelle est constituée d'un ensemble cohérent de tâches qui concourent à un résultat précis. Une activité comporte plusieurs tâches. Tout métier est composé de plusieurs activités. C'est à partir des activités et des tâches que l'on peut dériver les compétences et les savoirs requis par un métier ou emploi donné.

Les activités et tâches sont décrites dans un « référentiel d'activités professionnelles » - RAP - ou un « référentiel métier » - RM. La maille utilisée dans un RAP (ou RM) pour déterminer les activités est telle que pour un emploi, le nombre d'activités soit de l'ordre d'une demi-douzaine.

Activités d'enseignement et d'apprentissage:

Toute composante inscrite au plan d'études menant à la réalisation des objectifs de formation et à laquelle doit être associés des crédits. Cela peut comprendre: cours, séminaire, module, stage, rapport de stage, mémoire, participation à des conférences/congrès, etc.

Apprentissage formel

Apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré (en établissement d'enseignement/ de formation ou sur le lieu de travail), et explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant; il débouche généralement sur la certification.

Apprentissage informel

Apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant. Il ne débouche habituellement pas sur la certification.

Apprentissage non formel

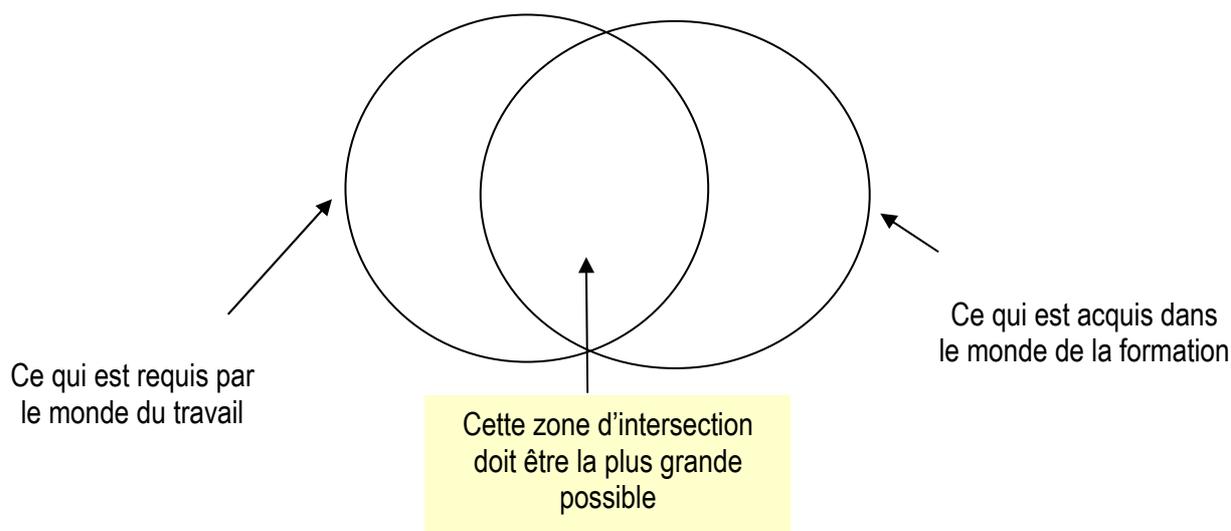
Apprentissage intégré dans des activités planifiées non explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources), mais contenant une part importante d'apprentissage. L'apprentissage non formel est

intentionnel de la part de l'apprenant et ne débouche habituellement pas sur la certification.

Approche Par Compétences (APC) :

L'approche par compétences (APC) est une démarche de construction de programmes de formation répondant aux besoins de compétences du milieu économique. La finalité d'un programme de formation professionnelle est l'insertion professionnelle. L'APC permet de s'assurer que les contenus de formation correspondent bien aux attendus de l'entreprise.

Partir des besoins en terme de compétences des structures (ou entreprises) est le principe de base de l'APC. Partir de ce besoin, c'est chercher à identifier ce qui est requis par le monde du travail pour déterminer ce qui sera acquis dans le monde de la formation.



Partir du besoin de compétences des structures (ou entreprises) est l'étape première. Le résultat de cette étape prendra la forme d'un document appelé Référentiel des Activités Professionnelles (ou Référentiel Métier), plus connu sous le sigle RAP ou RM. Le RAP (ou RM) est le point de départ de la démarche. Tous les autres éléments du curriculum vont être **dérivés** du RAP (ou RM). Le principe de dérivation va conduire les concepteurs de curricula à se poser les questions suivantes :

Quelles sont les activités professionnelles caractéristiques de ce métier ?



Quelles sont les tâches principales de ces activités ?



Quelles sont les compétences requises par ces activités et ces tâches ?



Quels sont les savoirs (conceptuels, pratiques, procéduraux, relationnels) mobilisés par ces compétences ?



Comment découper le diplôme en unités pour que ces dernières correspondent à des niveaux d'employabilité en entreprise ?



Comment bâtir des situations d'évaluation des compétences pour que le jugement porté par l'enseignant soit proche de celui que porterait un employeur ?



Comment certifier des compétences de telle sorte que tout employeur puisse avoir confiance dans les capacités d'un diplômé de l'enseignement professionnel ?

Tout ce questionnement va être fait en coopération avec les représentants du monde du travail.

Attestation, certificat, diplôme

**Attestation (de formation) :**

C'est un document émanant de l'établissement de formation et remis à l'individu à la fin de sa formation. Ce document n'a de valeur qu'en fonction de la renommée de l'établissement qui le délivre.

**Certificat (de formation) :**

C'est un document appelé certificat qui est délivré par une autorité (un organisme certificateur, exemple des certifications microsoft). Le certificat donne la garantie de la vérification de la compétence par un jury habilité.

**Diplôme (enseignement ou formation professionnelle) :**

C'est un certificat délivré par un ministère. Le diplôme est un certificat reconnu, ayant une valeur sur tout le territoire national, quelque soit la branche professionnelle concernée.

Cadre européen des certifications professionnelles

Le CEC est le deuxième axe de la politique éducative de l'union européenne après celui du processus de Bologne. Le CEC vise à faciliter :

- La transparence des qualifications professionnelles en Europe
- A favoriser la mobilité transnationale des apprenants ou des travailleurs

Le CEC comprend 8 niveaux qui recouvrent l'ensemble des acquis de l'éducation, que ce soit au cours de l'enseignement général, celui de l'enseignement et de la formation professionnelle que de l'enseignement supérieur. Ces 8 niveaux différents permettent d'évaluer l'ensemble des enseignements et des formations dispensées.

- NIVEAU 1 : Savoirs généraux de base
- NIVEAU 2 : Savoirs factuels de base dans un domaine de travail ou d'études
- NIVEAU 3 : Savoirs couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un domaine de travail ou d'études
- NIVEAU 4 : Savoirs factuels et théoriques dans des contextes généraux dans un domaine de travail ou d'études
- NIVEAU 5 : Savoirs détaillés, spécialisés, factuels et théoriques dans un domaine de travail ou d'études, et conscience des limites de ces savoirs
- NIVEAU 6 : Savoirs approfondis dans un domaine de travail ou d'études requérant une compréhension critique de théories et de principes
- NIVEAU 7 : Savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale et/ou de

la recherche - Conscience critique des savoirs dans un domaine et à l'interface de plusieurs domaines

- NIVEAU 8 : Savoirs à la frontière la plus avancée d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines

Ne sont repris ici, pour des raisons de concision, que le premier descripteur de chaque niveau. Pour compléter votre information, vous pouvez consulter le document de référence sur le site de la [Communauté Européenne](#)

Les recommandations des 32 ministres de l'enseignement et de la formation professionnelles adoptées le 23 avril 2008, visent à inciter les états membres à établir pour chacune de leurs certifications une référence à l'un ou à l'autre des 8 niveaux et ce pour 2012.

**Dans le cadre de la certification française du Diplôme d'Etat d'Assistant Familial, la majorité des savoirs, aptitudes et compétences se situent au niveau 4 du CEC**

Cadre CEC (méta-cadre)

Le Cadre européen agit comme un méta-cadre.

*« Un Meta-cadre peut être considéré comme un moyen de permettre à un cadre de certifications de se mettre en relation avec d'autres et, en conséquence, à une certification d'être liée à d'autres provenant d'ordinaire d'un autre cadre. Le meta-cadre a pour but de créer une relation de confiance dans la mise en relation des certifications à travers les pays et les secteurs professionnels en définissant des principes opérationnels pour l'assurance qualité, l'orientation, les informations et les mécanismes pour le transfert et l'accumulation des crédits afin d'arriver à rendre la transparence, nécessaire au niveau national et sectoriel, également mise en oeuvre au plan international ».<sup>1</sup>*

Cahier des charges

Ensemble des caractéristiques que doit présenter une action de formation continue (conditions, délais, moyens, contenu, prix...), le cahier des charges est aussi appelé cahier des spécifications. Le cahier des charges est signé par le fournisseur et le client.

On emploiera la notion de « cahier des charges fonctionnel » lorsque les spécifications portent sur les fonctions d'un dispositif.

Capacité

Ensemble de dispositions et d'acquis dont la mise en oeuvre se traduit par des résultats observables. La capacité est une activité intellectuelle stabilisée et reproductible dans des champs divers de connaissances. Aucune capacité n'existe « à l'état pur » et toute capacité ne se manifeste qu'à travers la mise en oeuvre de contenus.

---

<sup>1</sup> Bruxelles, 8/7/2005, SEC(2005) 957, document de travail de la commission « vers un cadre européen des certifications professionnelles pour la formation tout au long de la vie »

Certificat :

Un certificat est un document établi par une autorité compétente à l'issu du processus de certification.

Les "diplômes nationaux", "diplômes d'Etat" sont des certifications ministérielles.

Certification :

Résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une institution compétente établit qu'une personne possède les acquis d'apprentissage correspondant à une norme donnée.

Le terme certification est un terme générique s'appliquant à un grand nombre d'objets et d'actes officiels ou non.

Ne seront considérées ici que les certifications concernant le processus de vérification d'une maîtrise professionnelle (sous l'angle des personnes) et son résultat. Ne sont pas considérées ici les certifications s'appliquant aux entreprises (par exemple de type ISO ).

Certification (système national de certification) :

« Ensemble des activités d'un Etat ayant trait à la reconnaissance de l'éducation du et de la formation ainsi que des autres mécanismes qui relient l'enseignement et la formation au marché du travail et la société civile. Ces activités incluent l'élaboration et l'application de dispositions et de processus institutionnels concernant l'assurance de la qualité, l'évaluation et la délivrance des certifications. Tout système national de certification peut être constitué de plusieurs sous-systèmes et inclure un cadre national des certifications. »<sup>2</sup>

Certification (cadre national de certification) :

« Instrument de classification des certifications en fonction d'un ensemble de critères correspondant à des niveaux déterminés d'éducation et de formation qui vise à intégrer et à coordonner les sous-systèmes nationaux de certification et à améliorer la transparence, l'accessibilité, la gradation et la qualité des certifications à l'égard du marché du travail et de la société civile. ».<sup>3</sup>

Comparabilité (des qualifications)

Le degré auquel il est possible d'établir une comparaison entre le niveau et le contenu des qualifications formelles (certificats et diplômes) au niveau tant sectoriel que régional, national ou international

---

<sup>2</sup> in les recommandations du parlement européen et du conseil établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. 23 avril 2008.

<sup>3</sup> idem

## Compensation (règle de )

La règle de compensation traduit l'idée que dans un diplôme, toutes les unités n'ont pas la même importance au regard de la maîtrise du métier. Par conséquent, les unités seront affectées d'un coefficient, ce coefficient traduira le poids relatif de chacune des unités. Par le biais des coefficients, une note inférieure à la moyenne à une unité pourra être compensée par une note supérieure à la moyenne dans une autre unité.

## Compétences (contexte d'émergence)

Dans les entreprises soumises à la compétition mondiale, on assiste au même phénomène :

- Le centre de gravité se déplace du poste de travail vers l'individu. Ce n'est plus l'organisation du travail qui détermine les compétences, ce sont les compétences qui déterminent l'organisation du travail.
- La logique compétence tente d'établir un lien entre les compétences que peuvent acquérir les salariés et l'organisation du travail devenue éminemment variable. Ce sont les transformations des modes de production qui poussent au 1er plan la notion de compétence.
- L'avantage concurrentiel d'une entreprise par rapport à une autre vient des hommes et non de l'écart technologique (celui-ci se réduit avec la diffusion des technologies dans le monde).

Les facteurs de progrès de la performance concernent les hommes (les compétences individuelles) et l'organisation du travail (les compétences collectives).

De ce fait, les entreprises mettent au centre de leur préoccupation le concept de compétence. Les entreprises exercent une très forte pression sur le système éducatif. La pression économique donne les effets suivants :

- Les entreprises veulent des personnels ayant les niveaux de compétence souhaités
- Elles demandent à ce que les jeunes soient directement opérationnels, dès leur sortie de l'école
- Elles veulent que les jeunes soient adaptés mais en même temps adaptables.

L'Approche Par Compétences est développée dans tous les pays, occidentaux (France, Canada, Belgique, Italie, etc.), mais aussi dans les pays du nord de l'Afrique (Algérie, Maroc, Tunisie, ...). La mondialisation des échanges conduit à une convergence des standards de formation. L'Approche Par Compétences pénètre aussi la formation initiale, y compris la maternelle et le primaire.

## Compétence (une définition opératoire) :

La compétence est « un savoir-faire en situation de travail ». Une compétence est une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de problèmes professionnels.

Il y a toujours des connaissances " sous " une compétence, mais elles ne suffisent pas. Une compétence est quelque chose que l'on sait faire. Mais ce n'est pas un simple savoir-faire, une habileté. C'est une capacité stratégique, indispensable dans les situations

complexes. La compétence ne se réduit jamais à des connaissances procédurales codifiées et apprises comme des règles, même si elle s'en sert lorsque c'est pertinent.

La compétence se différencie de la performance, la compétence est ce « ce dont on est capable », il s'agit d'une potentialité, la performance est ce qui est visible (la traduction de la compétence en acte et en résultats). On peut dire que la compétence est une explication causale de l'observation d'une performance.

Une approche par compétences précise la place des savoirs, savants ou non, dans l'action : ils constituent des ressources, souvent déterminantes, pour identifier et résoudre des problèmes, préparer et prendre des décisions. Ils ne valent que s'ils sont disponibles au bon moment et parviennent à "entrer en phase" avec la situation.

Une compétence se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en oeuvre est évaluable dans un contexte donné (compte tenu de l'autonomie, des ressources mises à disposition...).

### **Définition de la compétence :**

La compétence est « la capacité pour un individu, de mobiliser un ensemble de ressources en vue de résoudre une famille de situations-problèmes » (définition de Rogeiers reprenant les travaux de G Le Boterf).

### **Définition de la mobilisation :**

La mobilisation des ressources cela signifie appropriation et utilisation à bon escient d'un ensemble de ressources.

### **Définition de ressources :**

Les ressources sont ce que mobilise l'individu dans l'exercice de sa compétence. Elles sont soit incorporées (savoir conceptuel, savoir méthodologique, savoir pratique, savoir relationnel) soit d'environnement (documentations, instruments, pairs, hiérarchie, ...).

### **La compétences en action**

La compétence se manifeste dans une situation problème (il faut agir en résolvant un problème), la situation doit être complexe, elle doit nécessiter la mobilisation de plusieurs types de ressources. Toute évaluation qui se déroule dans une situation simple ne permet pas d'évaluer une compétence mais simplement un savoir-faire lequel n'est qu'un ingrédient de la compétence.

La compétence doit se manifester dans plusieurs situations appartenant à la même famille pour qu'il y ait adaptation, transfert. La compétence est par nature transférable.

Conséquences pour le système éducatif du développement du concept de compétence : nous sommes passés de la primauté de la connaissance (séparation de la sphère des idées de celle de la production) à celle du savoir-faire (l'économique prend le pas sur la philosophie). La formation se focalise sur les compétences et non plus sur les savoirs.

Compétences (effets sur le système éducatif)

Les professionnels veulent participer

- à la conception des diplômes
- au fonctionnement des commissions pour création des diplômes, ces commissions deviennent mixtes (employeurs/enseignants),
- à la centration du diplôme sur le concept de compétence)
- à l'évaluation des candidats aux diplômes, ils veillent à la nature des épreuves, ils participent aux jurys, ils les président.

Au niveau de l'école primaire, la notion de compétence met davantage l'accent sur l'utilisation des connaissances et non plus sur le développement de la culture.

Au niveau du secondaire professionnel

- Place centrale de la compétence
- Construction des référentiels selon l'APC (approche par compétences)
- Alternance école/entreprise dans tous les curricula
- Co-évaluation des jeunes avec les entreprises
- L'orientation devient l'orientation professionnelle

Au niveau supérieur

- Introduction des licences et master professionnels
- Contenu plus professionnalisant des études supérieures
- Architecture modulaire permettant la flexibilité des parcours
- Renforcement des stages en entreprises

Au niveau de la formation continue:

- La formation est impérative tout au long de la vie (FTLV), la salarié est responsable de son employabilité
- La flexibilité des parcours (utiliser les temps de non-travail pour se former)
- Mise en place de la validation des Acquis Professionnels et de l'Expérience.

Compétences (et organisation du travail)

Les organisations du travail sont en pleine transformation, les changements d'organisation nécessitent de nouvelles manières de gérer les ressources humaines. Cela a une incidence forte sur la formation initiale et continue

Quels sont les changements?

Une profonde mutation des technologies amorcée depuis la fin des années 70

Informatisation/automatisation des process (réduction du travail manuel)

- Automatisation
- Nouveaux matériaux
- Nouveaux procédés

On constate une inversion des rapports entre la demande (de produits ou services de la part des clients) et l'offre (de produits ou services par les entreprises). C'est la demande qui déclenche l'offre et non comme antérieurement, l'offre qui structurait la demande.

Pour ces entreprises, Il s'agit de réaliser des produits spécifiques et non plus des produits standardisés. Cela a de fortes incidences sur l'organisation du travail, sur les compétences et l'autonomie des salariés.

Le taylorisme qui a eu son heure de gloire, est devenu un frein à la mutation économique. Cette organisation scientifique du travail était pensée pour une production standardisée et de masse est remise en cause dans ses deux fondements, remise en cause de la dissociation conception – exécution, remise en cause de la parcellisation du travail.

Jusqu'alors, les entreprises fonctionnaient avec une logique de travail prescrit, à dominante individuelle, sur poste stable, associée à une organisation collective contrainte par les équipements et la hiérarchie, désormais, elles adoptent une nouvelle logique de travail individuel autonomisé sur des postes de travail démantelé avec une organisation collective.

### Compétences (et évaluation)

La compétence étant la capacité d'un individu à mobiliser des savoirs dans une situation professionnelle, l'évaluation de la compétence ne pourra se faire qu'en situation professionnelle. Ces situations sont soit réelles (dans le cas des stages en entreprise) soit reconstituées de manière réaliste.

L'évaluation des compétences nécessitera d'évaluer les résultats obtenus mais aussi la manière de faire. Dans cette manière de faire, l'évaluateur vérifiera que l'individu a bien su mobiliser les bons savoirs à bon escient.

### Contrat d'études:

Document établi dans le cadre de la mobilité, avant le départ, entre une personne de référence et l'étudiant, concernant les enseignements allant être suivis à l'étranger.

### Contrôle continu:

Démarche d'évaluation des apprentissages prévoyant un contrôle des connaissances régulier au cours du semestre / de l'année.

### Curriculum

Dans son acception anglo-saxonne, le curriculum désigne la conception, l'organisation et la programmation des activités d'enseignement/apprentissage selon un parcours éducatif. Il regroupe l'énoncé des finalités, les contenus, les activités et les démarches d'apprentissage, ainsi que les modalités et moyens d'évaluation des acquis des élèves.

Le degré de prescription d'un curriculum (c'est à dire jusqu'où on peut aller dans le détail de la programmation) varie d'un pays à un autre.

### Didactique (définition)

C'est l'art d'enseigner une discipline à l'aide de méthodes, de moyens. Dans la didactique, on se préoccupe d'abord de la discipline, c'est à dire de la manière d'enseigner telle ou telle matière. Ainsi la didactique des mathématiques est différente de la didactique de l'anglais.

## Diplôme

Document écrit établissant des droits (selon les cas : accès aux concours, poursuite d'études...). Il émane d'une autorité compétente, sous le contrôle de l'Etat. Il conditionne l'accès à certaines professions et à certaines formations ou concours. Il reconnaît au titulaire un niveau de capacité vérifié.

Les termes "diplôme nationaux" et "diplôme d'Etat" s'appliquent exclusivement à des certifications ministérielles.

## Dispositif (de formation)

Un dispositif de formation est un ensemble de moyens de formation mis au service d'un seul et même objectif. Les moyens de formation sont :

- Des formateurs
- Des locaux pédagogiques
- Des ressources pédagogiques.

Un dispositif est par nature souple, il peut évoluer en fonction de l'évolution de l'objectif. Il dure le temps nécessaire à l'atteinte de l'objectif.

*Exemple* : un gros chantier de travaux publics va ouvrir. Les entreprises locales n'auront pas le personnel en nombre suffisant, ou dont le personnel n'a pas les qualifications requises, il est nécessaire de mettre en place un dispositif de formation spécifique pour former les demandeurs d'emplois ou pour requalifier les personnels en poste.

## ECTS (échelle de notation):

La production d'un travail par l'étudiant ne suffit pas à l'octroi de crédits. L'étudiant doit avoir satisfait aux exigences de résultats (l'évaluation). Dans la mesure où les modalités d'évaluation d'un pays à un autre sont très différents, il a été défini au niveau européen une échelle normative qui permet de comparer les résultats des évaluations quel que soit les modalités d'évaluation.

Cette échelle normative est établie en fonction de l'ensemble des résultats des étudiants. Le groupe des étudiants est découpé en 5 sous-groupes selon les résultats obtenus.

A = 10 % meilleurs, B = 25% suivants, C = 30 % suivants, D = 25 % suivants, E = 10 % suivants, F = échoué. Cette échelle s'appuie sur le postulat selon lequel la répartition des performances scolaires dans un groupe d'étudiants suit une courbe de Gauss. Il y a une majorité d'étudiants moyens, une minorité d'étudiants brillants et une autre minorité d'étudiants faibles.

Les crédits seront attribués lorsque l'étudiant obtiendra les notes A, B, C.

## ECTS (définition)

ECTS est l'acronyme de « European Credit Transfer and Accumulation ».

L'ECTS est une unité de mesure du volume de travail de l'étudiant en fonction des objectifs de formation d'un programme d'études (sur le semestre ou l'année) à fournir dans un certain laps de temps pour un niveau donné. Un semestre contient par postulat, 30 ECTS. Les unités d'enseignement prévu dans le semestre doivent donc se partager les 30 ECTS.

L'ECTS est une unité de mesure du volume de travail de l'étudiant, il mesure toute activité d'apprentissage requise pour la réussite des objectifs de formation : participation aux cours, travail pratique, collecte d'information, travaux personnels, préparation des examens, etc. Les ECTS ne s'attribue pas seulement en fonction de la charge de travail supposé d'une unité d'enseignement, mais aussi du poids relatif de cette UE par rapport à d'autres.

L'ECTS a été conçu pour permettre la reconnaissance d'acquis effectué au cours d'un stage à l'étranger, dans une autre université ou dans une entreprise.

Les ECTS se capitalisent et se transfère d'un pays à un autre.

ECVET :

Les ECVET sont des crédits dont les caractéristiques sont identiques à celles des ECTS. Les ECVET s'appliquent à l'enseignement et à la formation professionnelle, initiale (secondaire et supérieur) et continue (FTLV).

Les ECVET sont affectés aux Unités Certificatives proportionnellement à leur importance relative au sein de la certification elle-même. Le transfert de crédits se fait par niveau du CEC (un ECVET de niveau 2 ne peut se capitaliser avec un ECVET de niveau 4).

Effets de la formation :

Ce sont les acquis de la formation qui ont été réinvestis en nouvelles manière de faire, en compétences nouvelles dans le cadre de l'exercice des activités professionnelles. Le transfert des acquis de formation en effets sur le poste de travail est d'une manière générale très faible (8% selon les études de Louis Toupin, « De la formation au métier » - ESF). Les facteurs favorisant ou freinant le transfert des acquis en effets ne relèvent pas tous et loin s'en faut de la formation, des facteurs comme le style de management, le type d'organisation du travail, les réactions des pairs face aux changements sont parmi les facteurs principaux. La préoccupation du formateur à inscrire les apprentissages dans cette perspective de transfert est un facteur favorisant.

Emploi :

Un emploi est un ensemble d'activités et de tâches professionnelles concourant à un même objectif professionnel. Cet ensemble est confié à une seule personne.

Emploi clé :

Un emploi clé est un emploi qui est considéré comme crucial pour le développement économique du secteur de l'hôtellerie et de la restauration dans une région donnée. C'est sur cet emploi que doit porter prioritairement les efforts de formation. Ces emplois clés sont identifiés par les professionnels du secteur.

Emploi type :

Un même emploi peut prendre des configurations différentes selon les organisations professionnelles qui les ont créées ou les régions dans lequel il se situe. Comme il existe un substrat commun à ces emplois différents, on peut les regrouper dans une même famille d'emplois, on nommera cette famille « l'emploi-type ». Les emplois types sont donc indifférents des organisations et des régions. L'emploi-type est donc une construction intellectuelle, une abstraction.

La convergence des pratiques professionnelles dans tous les secteurs de l'économie mondiale rend appropriée à un projet international cette notion d'emploi-type.

Evaluation (généralités)

Définition générique de l'évaluation : L'évaluation consiste à « porter un jugement sur un objet en vue d'une prise de décision ». Il y a donc 3 questions que l'évaluateur doit se poser avant de procéder à l'évaluation :

- Quelle décision/intention?
- Sur quel objet?
- Comment se former un jugement pour qu'il ne soit pas arbitraire?

Evaluer, c'est porter un jugement, c'est donner du sens à un résultat. De ce point de vue l'évaluation est **subjective** car elle est dépendante du sujet qui exprime ce jugement (elle est relative au sujet).

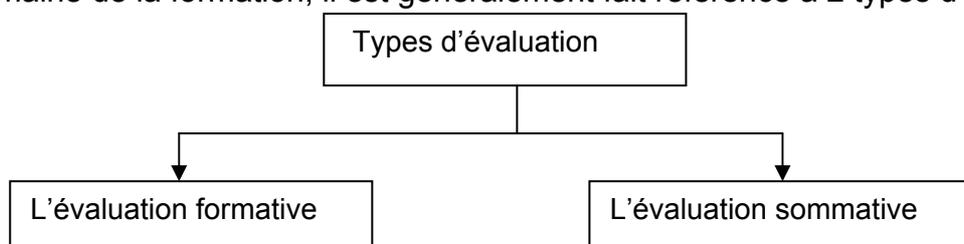
Il faut différencier évaluer et mesurer. Mesurer, c'est produire une information, cette information n'est pas dépendante du sujet qui mesure, mais elle est dépendante de l'instrument qui la mesure. De ce point de vue on dit que la mesure est **objective** (elle est relative à l'objet).

Evaluation de l'enseignement:

Démarche systématique de mesure de la qualité pédagogique d'un enseignement ou d'une filière. Les critères de qualité les plus souvent pris en compte sont la valeur formative d'un enseignement, l'adéquation et la pertinence d'une formation.

Evaluation (formative, sommative, certificative)

Dans le domaine de la formation, il est généralement fait référence à 2 types d'évaluation :



Ces types d'évaluation se distinguent non par leur forme respective mais par leur **finalité**.

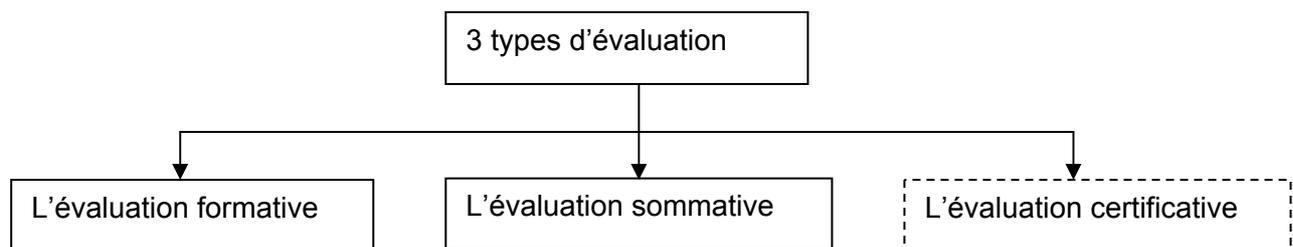
L'évaluation formative a comme son l'indique une finalité de formation. Il s'agit d'aider l'élève à prendre conscience de ce qu'il sait, de ce qu'il lui reste à acquérir pour atteindre

son objectif, à faire évoluer sa stratégie d'apprentissage dans le but d'optimiser le parcours de formation qu'il lui reste à faire.

Cette forme d'évaluation doit de ce fait, intervenir régulièrement tout au long du cursus. L'élève a besoin des repères que constituent ces évaluations.

A contrario, l'évaluation sommative cherche à évaluer ce qu'un élève a acquis pendant la durée totale de son cursus de formation. Cette évaluation a donc lieu en fin d'un parcours qu'elle sanctionne. Ces jugements sont définitifs puisqu'il n'est plus possible de mettre en place des activités de remédiation.

Une nouvelle forme d'évaluation vient compléter ces 2 formes traditionnelles de l'évaluation.



## Principales différences entre les 3 types d'évaluation :

	Eval. formative	Eval. sommative	Eval. Certificative
Finalités	Informier et conseiller le stagiaire dans sa stratégie d'apprentissage.	Faire l'inventaire de tout ce que sait un stagiaire au terme de son parcours d'apprentissage.	Donner la garantie que le titulaire du certificat maîtrise bien les compétences correspondant au diplôme.
Période	Tout au long du parcours et aussi fréquemment que souhaitable.	Une seule fois au terme du parcours.	En cours de formation chaque fois que le stagiaire maîtrise une compétence et au terme de la formation pour les autres
Responsabilité	De la seule initiative et responsabilité des enseignants.	De la responsabilité des enseignants.	De la responsabilité des enseignants pour la partie évaluation et de la responsabilité d'un jury institutionnel pour la partie certification.

Il existe aussi un 4<sup>ème</sup> type, l'évaluation diagnostic/pronostic ou évaluation orientation qui se fait avant un parcours de formation. Cette évaluation a pour finalité de vérifier la faisabilité du parcours de formation envisagé et d'en évaluer la durée.

L'évaluation certificative a fait irruption dans le champ de la formation dans une période récente. Si aujourd'hui elle prend une place importante, c'est qu'elle est rendue indispensable par la démarche pédagogique dite de « l'Approche Par Compétences ».

### Evaluation (indicateurs)

Les indicateurs ont plusieurs fonctions:

- Rendre « transparent » le jugement pour qu'il ne soit pas perçu par l'élève comme arbitraire
- Servir de support pour le feed back entre l'enseignant et l'élève après l'évaluation
- Fiabiliser l'évaluation certificative sur le territoire national (2 pairs experts devraient prononcer un même jugement sur un même pair débutant)
- La rendre fidèle (l'évaluateur juge de la même façon une même performance dans le temps)

Les indicateurs sont souvent présentés sous la forme d'échelles. Il y a 2 types d'échelles, l'échelle uniforme et l'échelle descriptive.

### **L'échelle uniforme :**

Un même critère est décliné selon plusieurs indicateurs progressifs. Ainsi pour le critère « qualité de la relation client », on peut imaginer les indicateurs suivants : excellent - correct - médiocre - insatisfaisant.

Dans ce cas l'échelle est dite uniforme, elle correspond à des degrés de satisfaction, elle peut s'appliquer à tous types de critères en changeant éventuellement le libellé des indicateurs. La critique principale qui est formulée à l'encontre de ce type d'échelle est le fait que le choix d'un indicateur est relativement arbitraire.

### **L'échelle descriptive :**

Un même critère est décliné sous la forme de libellés descriptifs. Ainsi le critère « qualité de la relation client » peut être décliné selon les libellés suivants :

- accueille le client en le prenant en charge du regard depuis la porte d'entrée
- prend en charge le client à son arrivée au comptoir
- fait attendre de fait le client pour terminer une tâche en cours

L'échelle est descriptive, elle correspond à des comportements professionnels caractéristiques ou des valeurs mesurables. Le choix d'un indicateur est relativement indiscutable. La critique principale qui est formulée à l'encontre de ce type d'échelle est le fait qu'elle nécessite au préalable un travail important des enseignants. Pour l'évaluation certificative, cette échelle est indispensable.

Les échelles peuvent faire l'objet d'une pondération (affectation d'un poids) lorsqu'il s'agit de mettre une note (cas de l'évaluation sommative par ex) ou lorsque l'on veut quantifier les critères.

Exemple: Si le critère A a un total de 5 points, alors,

- l'indicateur A1 sera affecté de 3 points,
- l'indicateur A2 sera affecté de 2 points,
- l'indicateur A3 sera lui de 0 point.

Examen (épreuves)

Les diplômes d'enseignement professionnels sont organisés en unités.

Les unités sont dites certificatives, c'est à dire que le certificat correspondant à l'unité doit, comme son nom l'indique certifier des compétences. Pour cela, le référentiel doit prévoir les épreuves qui seront proposées aux élèves, épreuves au cours desquelles les élèves seront amenés à mettre en œuvre leurs compétences.

Les épreuves sont donc relatives aux unités. Pour chaque unité, il y a une épreuve ou plusieurs épreuves.

Formation tout au long de la vie (définition)

La formation tout au long de la vie part de l'idée qu'il ne suffit plus dans le monde d'aujourd'hui de se former une première fois (la formation initiale d'un jeune au sein du système éducatif). Le monde évolue, les technologies évoluent, les organisations du travail évoluent, tout individu doit se former pour s'adapter à ces évolutions.

L'idée de « Formation Tout au Long de la Vie » a été popularisée par le conseil des ministres de l'enseignement supérieur lors de la déclaration de Lisbonne (2001).

La FTLV (Life Long Learning en anglais) est composée d'une part de la formation initiale d'un individu (pendant sa jeunesse) et de sa formation continue (pendant sa vie d'adulte) d'autre part.

#### Formation continue (définition)

Action de formation qui se fait après la formation initiale au cours de la vie professionnelle d'un individu, que l'individu soit jeune ou adulte, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi. Formation initiale plus formation continue constitue la formation tout au long de la vie.

#### Formation initiale (définition)

C'est la première formation que reçoit la jeunesse d'un pays (de la première année de maternelle à la dernière année d'université). Tant que le jeune poursuit sa formation, que ce soit dans le secteur de l'éducation, dans celui de l'enseignement et de la formation professionnels ou dans celui du supérieur, que ce soit avec l'une ou l'autre des modalités (résidentielle ou apprentissage), le jeune est en formation initiale.

#### Ingénierie de formation (définition)

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.

#### L'ingénierie a pour principes

- De ne pas réinventer le monde, mais à faire le plus possible appel à ce qui existe déjà, à ré-agencer ces éléments d'une manière nouvelle. L'ingénierie fait par exemple fréquemment appel à la notion de modules. Un module est une unité de formation relativement standardisée, l'agencement de modules crée les parcours individualisés.
- De rechercher le critère d'efficacité et pas seulement celui d'efficacités (rappelons que l'efficacité est le rapport qualité/coûts).

#### Ingénierie de formation (analyse des besoins de formation)

C'est un travail de diagnostic pour déterminer l'écart entre les compétences requises par un emploi et les compétences maîtrisées par un individu. L'écart fera l'objet d'une action de formation.

## Ingénierie pédagogique

Ce sont les mêmes démarches que celle de l'ingénierie de formation mais la cible n'est plus l'organisation, un service, une entreprise, mais un individu apprenant. L'ingénierie pédagogique s'intéresse aux méthodes, aux ressources pédagogiques.

Métier :

Le métier est l'ensemble de toutes les activités concourant à un but commun et regroupées selon les caractéristiques techniques communes qu'elles présentent.

Tout métier comporte une somme de connaissances, savoir-faire spécifiques et savoir-être professionnels qui se maîtrisent progressivement, par niveau, en allant du plus élémentaire au plus complexe. On peut être, dans un métier donné, débutant, professionnel, confirmé, expert.

Selon G.Le Boterf (en 2000) le métier se définit traditionnellement par 4 grandes caractéristiques :

- un corpus de savoirs et de savoir-faire essentiellement technique
- un ensemble de règles morales spécifiques à la communauté d'appartenance (exemple des comptables qui obéissent aux principes comptables)
- une identité permettant de se définir socialement ("je suis secrétaire", "je suis ingénieur"...) )
- une perspective d'approfondir ses savoirs et ses savoir-faire par l'expérience accumulée (learning by doing ).

Cependant la notion de métier a évolué avec le contexte socio-économique vers une certaine professionnalisation des métiers, avec le développement de la tertiairisation de l'économie, de la généralisation de l'outil informatique, la notion de métier se dilue au profit de celle de profession, d'emploi-type. Aux référentiels métiers succèdent des référentiels d'activités professionnelles qui reflètent mieux la variabilité des postes de travail.

Métier (fiche métier)

Une fiche métier est une fiche descriptive d'un emploi-type. Cette fiche devrait s'appeler « fiche emploi-type ». L'expression fiche métier résulte des habitudes conservées dans le monde de l'emploi et de la formation.

Une fiche métier (ou fiche emploi) comprend les rubriques principales suivantes :

- Libellé de l'emploi-type
- Types d'entreprises proposant ces emplois
- Conditions d'accès à cet emploi-type
- Principales activités professionnelles caractérisant cet emploi-type
- Conditions d'exercices
- Connaissances ou compétences requises.

Définition du métier d'assistant familial dans les 4 pays concernés :

- En **France**, l'**assistant familial** est un travailleur social qui exerce une profession définie et réglementée d'accueil permanent à son domicile et dans sa famille de mineurs ou de jeunes majeurs de 18 à 21 ans.

- En **Bulgarie**, on parle de **parent professionnel d'accueil** : c'est une personne qui élève et éduque de manière temporaire un ou des enfants place(s) au sein de sa famille, à la suite d'un contrat conforme à la Loi de la Protection de l'enfant.
- En **Roumanie**, l'appellation la plus proche est la notion de **parent professionnel d'accueil** : ce dernier doit assurer la croissance, l'entretien/la protection, le développement et l'éducation des enfants dans la famille sociale et contribuer à l'intégration des enfants dans leur famille naturelle ou adoptive. Il doit assurer l'intégration des enfants.
- En **Hongrie**, il existe plusieurs professions qui s'apparentent au titre d'assistant familial :
  - Les **assistants maternels** assurent l'assistance de l'enfant de façon non permanente.
  - Les **assistants familiaux** assurent l'assistance de l'enfant de façon permanente à son domicile.
  - Les **parents adoptifs** pourvoient aux soins de l'enfant place passagèrement ou durablement chez eux selon le projet de soin.
  - Les **parents accueillants professionnels** assurent le développement de l'enfant selon un projet de soin prédéterminé.

## Mobilité

On appelle mobilité le fait de passer un certain temps dans un autre État afin d'y étudier, d'y acquérir une expérience professionnelle ou d'y pratiquer une activité d'apprentissage, en accompagnant le séjour de cours préparatoires ou de remise à niveau dans la langue d'accueil ou de travail.

## Mode opératoire :

Ensemble des opérations à accomplir dans un ordre déterminé pour réaliser une tâche. Les modes opératoires sont propres à chaque établissement, c'est ce qui fonde sa singularité. Dans le langage courant, mode opératoire et procédure sont souvent synonymes. Dans le RAP, le mode opératoire désigne l'ensemble des opérations à accomplir par un AST dans la réalisation des soins ou dans le réglage des appareils.

## Module:

Regroupement de plusieurs enseignements et types d'enseignements en fonction de la discipline ou d'un thème commun et possédant des objectifs de formation formant un ensemble cohérent.

Un programme à structure modulaire est composé d'éléments distincts les uns des autres en terme d'organisation pédagogique.

*Ne pas confondre unité certificative et module* : les UC structurent le diplôme (ce sont des composantes, de la certification), les modules structurent la progression des apprentissages (ce sont des composantes du parcours de formation).

## Objectifs de formation:

Aptitudes intellectuelles et pratiques spécifiques, établies par l'enseignant ou les responsables de programme en début d'année, que l'étudiant doit maîtriser à la fin d'un

enseignement / de l'année / de la formation. Les objectifs figurent, entre autres, dans le supplément au diplôme.

#### Passerelle

Une passerelle est le moyen utilisé pour établir des correspondances entre deux certifications distinctes mais voisines et de même niveau (CEC). Il peut exister deux types de passerelles :

- La passerelle équivalence d'unités certificatives (une UC de la certification 1 est équivalente à un UC de la certification 2).
- La passerelle allègement de parcours de formation (la possession de la certification 1 permet de réduire la durée de formation pour l'accès à la certification 2).

#### Pédagogie (généralités)

C'est l'art d'enseigner, d'éduquer un enfant à l'aide de méthodes. La pédagogie fait partie d'un champ scientifique appelé les Sciences de l'Education. Le champ pédagogique est souvent modélisé à l'aide du triangle pédagogique : apprenant, enseignant, savoirs. La pédagogie résulte de la prise en compte l'ensemble des 3 termes.

#### Pédagogie (andragogie)

C'est l'art d'enseigner à un adulte, de le former.

#### Pré-requis:

Notions, titre, nombre de crédits ou expérience professionnelle nécessaire pour l'accès à un cursus donné ou à un enseignement.

#### Procédure :

Une procédure est un enchaînement type d'opérations et de gestes à réaliser pour effectuer un soin « dans les règles de l'art ». Les procédures sont formalisées. Voir « mode opératoire ».

#### Processus de Bologne

Le processus de Bologne est une initiative intergouvernementale dont l'objectif est la création, d'ici à 2010, d'un espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) basé sur trois cycles: Licence/Bachelor – Master – Doctorat.

Ce processus a été lancé officiellement par une déclaration, la Déclaration de Bologne, signée en juin 1999, par 29 pays européens (46 en 2009). Cette déclaration invite à réformer l'enseignement supérieur de manière à pouvoir faire converger les différents systèmes nationaux et à développer la comparabilité et la mobilité entre pays.

#### Programme (d'enseignement ou de formation)

Ensemble d'activités, de contenus de formation et/ou de méthodes mis en oeuvre pour réaliser les objectifs pédagogiques définis (acquisition de connaissances, d'aptitudes ou de compétences), et organisés dans un ordre logique et sur une période déterminée. Un programme de formation peut être découpé en Unité de Formation, chaque Unité de Formation pouvant être elle-même découpée en Modules de formation.

## Qualification

La définition de cette notion peut être abordée selon deux approches : une approche collective et une approche individuelle.

- Dans le premier cas, reconnaissance sociale de la maîtrise des savoirs et des compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail.
- Dans le second cas, la qualification d'une personne est sa capacité individuelle opératoire pour occuper un poste de travail.

La qualification peut être acquise par la formation ou par l'expérience et attestée par un diplôme ou un titre.

## Reconnaissance (des compétences)

a. Reconnaissance formelle: processus qui consiste à reconnaître formellement la valeur des compétences :

- soit en délivrant des certificats, des titres ou des diplômes;
  - soit en accordant des équivalences, des unités de crédit ou en validant des compétences acquises;
- et/ou

b. Reconnaissance sociale: reconnaissance de la valeur des compétences par les acteurs économiques et sociaux.

## Référentiel :

D'une manière générale, c'est un document descriptif utilisé comme référence. Il existe différents types de référentiels en formation :

- Le référentiel des activités professionnelles (RAP) ou référentiel métier (RM) décrit les activités et les tâches d'un emploi-type donné.
- Le référentiel de certification décrit les compétences et les exigences pour la certification des compétences de l'emploi-type.
- Le référentiel des savoirs décrit les savoirs mobilisés dans l'exercice des activités professionnelles de l'emploi-type.

## Référentiel des Activités Professionnelles (définition du RAP) ou Référentiel Métier (RM)

Le référentiel des activités professionnelles (RAP) ou référentiel métier (RM) définit le champ des activités professionnelles auxquelles prépare chaque diplôme de l'enseignement professionnel. Sa construction fait suite à la décision de créer ou de rénover un diplôme. Il donne l'essentiel des éléments nécessaires à l'élaboration du référentiel de certification.

Le RAP ou RM décrit les activités et les tâches que sera appelé à exercer le titulaire du diplôme dans les premières années de sa vie professionnelle. Ces activités ne sont ni celles d'un débutant, ni celles d'un professionnel chevronné. L'expérience sera nécessaire pour que le jeune diplômé maîtrise bien l'ensemble des compétences compte tenu de la complexité des situations professionnelles de l'entreprise.

Le RAP ou RM s'appuie sur une analyse des situations de travail correspondant à la cible du diplôme. Elle doit tenir compte des évolutions prévisibles des activités, appréhendées au travers des informations transmises par les représentants des employeurs et des salariés et éventuellement d'études prospectives.

Référentiel des Activités Professionnelles ou Référentiel Métier (fonctions du RAP ou du RM)

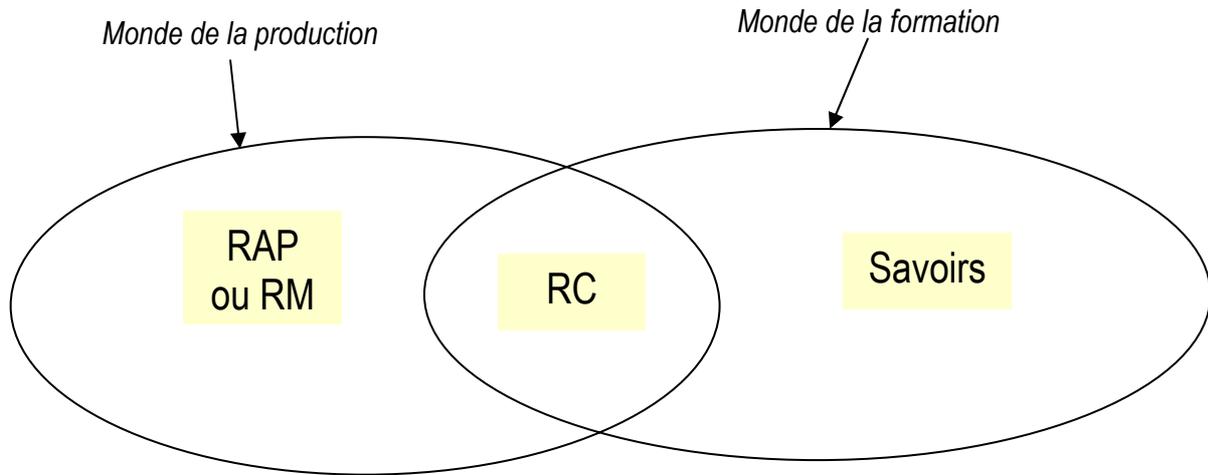
Le RAP ou RM est appelé à remplir trois fonctions principales :

- Une fonction de médiation entre les différents partenaires intervenant dans la conception et l'élaboration du diplôme. Employeurs et enseignants doivent être d'accord sur la cible du diplôme.
- Une fonction d'outil dans le processus d'élaboration du diplôme et d'une formation, en effet, les éléments dégagés lors de l'analyse de l'activité professionnelle constituent un socle à partir duquel est construit le référentiel de certification. Le RAP ou RM est utilisé par les enseignants pour mieux appréhender les objectifs professionnels du diplôme, concevoir les situations d'évaluation des compétences. Le RAP ou RM est nécessaire au moment de l'analyse des dossiers VAPE (demande de validation des acquis professionnels et de l'expérience). Le RAP ou RM doit constituer un outil de référence dans les comparaisons nationales et internationales de systèmes de certification.
- Une fonction d'information sur la finalité professionnelle des diplômes pour tous les organismes de l'information et l'orientation professionnelle. Le RAP ou RM servira de base pour la rédaction des fiches métier utilisées par les services d'information et d'orientation.

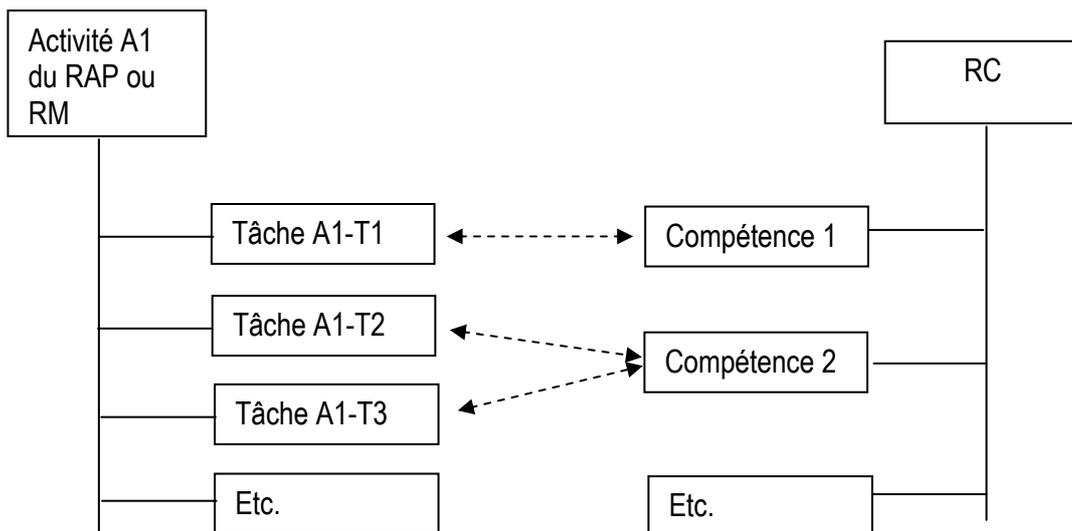
Référentiel de certification (définition)

Le référentiel de certification décrit les compétences professionnelles qui sont caractéristiques du métier. Il précise les conditions dans lesquelles les compétences seront évaluées et les résultats attendus. A ce titre, il constitue la base de l'évaluation des compétences.

On peut considérer que le RC est le document qui fait véritablement le lien entre les 2 mondes, celui de la production et celui de la formation, le RC appartient aux 2 mondes.



Le RC est d'abord constitué d'une liste des compétences. Ces compétences sont relatives aux tâches professionnelles.



### Référentiel de certification (composition)

Le RC est une liste de compétences, mais ce n'est pas seulement cela puisque le RC, comme son nom l'indique, sert de références pour la certification.

Pour cette fin, les compétences doivent être complétées par le descriptif de situations dans lesquelles les élèves devront être placés lorsqu'il s'agira d'évaluer leurs compétences.

L'évaluation des compétences nécessite que l'on précise pour chacune des situations d'évaluation :

- Les conditions de l'évaluation
- Et les critères d'évaluation

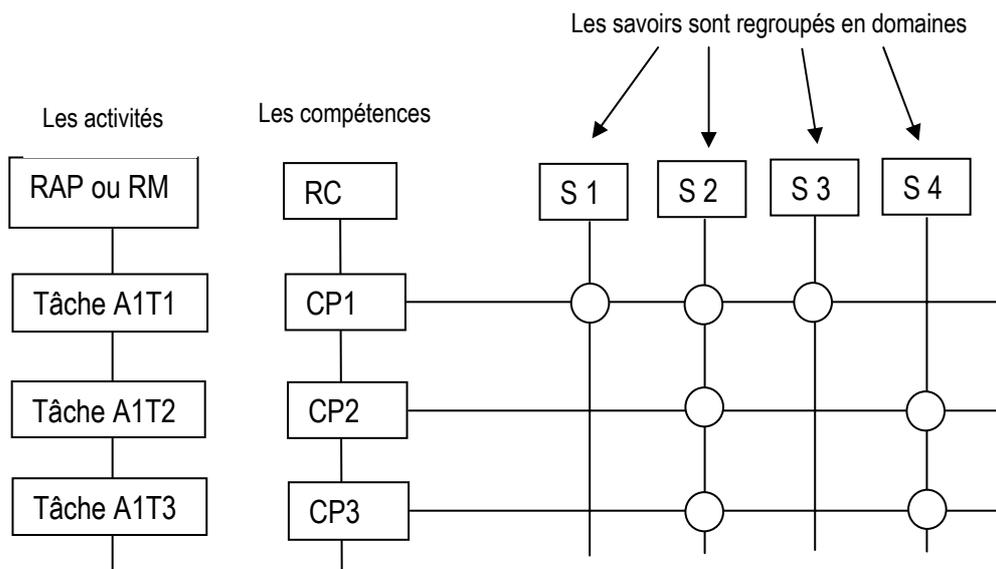
Le référentiel de certification ainsi formalisé sera en congruence avec le RAP ou RM.

### Référentiel des savoirs (définition)

Le Référentiel des Savoirs n'est pas un programme au sens où on l'entend communément. Un programme est un ensemble de notions que l'enseignant doit dispenser. Le programme est donc une fin en soi. Dans le cadre de l'enseignement professionnel, le référentiel des savoirs n'est pas une fin en soi. C'est un référentiel, c'est à dire un document qui doit faire référence, un document auquel on se reporte pour construire des ressources pédagogiques comme les TP, les exercices, ... Le RS n'est ni un programme ni une progression.

Le référentiel des savoirs est l'ensemble des savoirs qui sont en jeu dans l'exercice de l'activité professionnelle. On a défini la compétence comme la capacité à mobiliser des savoirs de toute nature dans une classe de situations professionnelles, le RS est l'ensemble de ces savoirs.

Pour construire le RS il s'agit donc d'identifier les savoirs des compétences, de les regrouper en domaine de savoirs.



### Référentiel des savoirs (tableau de description)

Le RS comprend 2 tableaux, un tableau mettant en relations compétences et savoirs, un tableau décomposant les domaines de savoirs en objectifs de formation.

Pourquoi cette mise en relation compétences → savoirs associés ?

La définition adoptée de la compétence est « la capacité pour un individu de mobiliser à bon escient des savoirs dans une activité professionnelle ». La construction des



Les niveaux correspondent à une échelle taxonomique à 3 niveaux (1. avoir connaissance de ... 2. Savoir utiliser ... 3. maîtrise totale de ...).

Ressources :

#### Les ressources mobilisables par les compétences :

Ensemble de moyens matériels et immatériels mobilisés par un professionnel dans la mise en œuvre de ses compétences. Les ressources sont de 2 types, incorporées (les savoirs, l'expérience, etc.) ou d'environnement (les modes opératoires, les équipements, les collègues, etc.). Dans le contexte de profondes mutations du système de production, le professionnel compétent ne peut plus maîtriser, incorporer toutes les ressources nécessaires tant ces dernières sont nombreuses, complexes et surtout fluctuantes. La compétence d'un professionnel se mesure de plus en plus dans sa capacité à mobiliser des ressources externes (d'environnement).

#### Les ressources pédagogiques :

Ensemble de documents, supports de cours, manuels, ouvrages, multimédia utilisé (...) utilisés par l'enseignant pour animer les modules de sa discipline.

#### Savoirs (définition)

Le savoir est défini habituellement comme un ensemble de connaissances ou d'aptitudes reproductibles, acquises par l'étude ou l'expérience.

La psychologie cognitive (en France) distingue les savoirs des connaissances :

- Les savoirs sont des données, des concepts, des procédures ou des méthodes qui existent hors de tout sujet connaissant et qui sont généralement codifiés dans des ouvrages de référence, manuels, cahiers de procédures, encyclopédies, dictionnaires.
- Les connaissances, par contre, sont indissociables d'un sujet connaissant. Lorsqu'une personne intériorise un savoir en en prenant connaissance, précisément, elle transforme ce savoir en connaissance. Dans une perspective constructiviste, on dira qu'elle construit cette connaissance, qui lui appartient alors en propre car le même savoir construit par une autre personne n'en sera jamais tout à fait le même.

#### Savoirs (les différents types)

On distingue généralement 5 types de savoirs :

- les savoirs pratiques,
- méthodologiques,
- procéduraux
- conceptuels
- et relationnels.

#### Savoir (mobiliser des ressources)

La compétence est un « savoir mobiliser » des ressources.

Le savoir mobiliser dans l'action présuppose deux opérations cognitives:

- Savoir intégrer
- Savoir transférer

### **La notion de Savoir intégrer :**

Le savoir intégrer ne signifie pas simplement ajouter, compléter une liste d'éléments mémorisés. C'est donner une place à un élément dans une structure mentale existante. C'est « rendre interdépendants des éléments dissociés au départ » - Roegiers. Ex: Les doigtés, gammes du musicien doivent s'intégrer dans l'interprétation d'un morceau de musique. Ex: Les acquis des exercices d'apprentissage de la technologie des moteurs doivent s'intégrer dans l'activité de dépannage (maintenance auto). Cela fait référence aux travaux de Piaget sur les 2 processus cognitifs d'assimilation et d'accommodation. L'APC s'inscrit dans la filiation du constructivisme.

Quelles sont les conséquences pour le processus d'évaluation ?

Avant d'évaluer si l'individu a su intégrer, il faudra vérifier qu'il a d'abord assimilé, mémorisé. Pour cela les exercices pourront être de simples questions réponses :

- Demander une restitution (question portant sur les définitions)
- Réponses à choix multiples
- Etc.

Il faudra ensuite vérifier l'intégration:

- Cela passe par une mise en activité
- Dans une situation où l'individu va devoir opérer des choix, des tris, des hypothèses
- Pour les vérifier dans la pratique
- Éventuellement rétroagir
- Et enfin justifier sa manière de faire

### **La notion de Savoir transférer**

Définition du transfert: c'est « l'usage fait de connaissances acquises dans une situation nouvelle ». Legendre. Autrement dit: le transfert consiste à « transporter » une connaissance (tout en l'adaptant), d'une situation source à une situation cible.

Quelles sont les conséquences pour l'évaluation ?

La situation d'évaluation ne doit pas être identique à celle au cours de laquelle l'individu a fait son apprentissage. Mais elle doit être de même classe, de même famille. L'opération cognitive de transfert doit être verbalisée pour favoriser le processus de métacognition (réflexion de l'individu sur sa façon de raisonner). Cela peut prendre la forme d'échanges avec les élèves pour comparer les deux situations (source et cible) et bien identifier ce qui est congruent. L'objectif de l'échange avec les élèves consiste donc à :

- Décontextualiser l'apprentissage (extraire l'invariant)
- Pour le recontextualiser

De ce point de vue, l'évaluation contribue de manière importante à la consolidation des apprentissages et au transfert nécessaire des acquis.

## Savoir-être

Terme communément employé pour définir un savoir-faire relationnel, c'est-à-dire des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée. Cette notion est progressivement abandonnée car elle est trop floue voire même dangereuse si elle est l'occasion de « normaliser » des comportements. La notion de savoir relationnel lui est aujourd'hui préférée.

## Savoir faire

Mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pratique maîtrisée dans une réalisation spécifique. La notion de « savoir faire » est floue, de ce fait il est utile de lui adjoindre des qualificatifs comme « savoir faire cognitif » ou « savoir faire pratique ».

## Stratégie de Lisbonne

La stratégie de Lisbonne, également appelée agenda, processus ou stratégie de Lisbonne, est un plan d'action et de développement pour l'Union européenne. Elle a été définie par le Conseil européen à Lisbonne en mars 2000 pour répondre aux défis de la mondialisation, de l'évolution démographique et de la société de la connaissance.

La stratégie de Lisbonne vise à accroître la productivité en améliorant l'emploi et en promouvant une meilleure cohésion sociale au sein de l'UE par la formulation de plusieurs initiatives politiques que tous les États membres doivent adopter. La stratégie de Lisbonne a également introduit la méthode ouverte de coordination (MOC), qui encourage les États membres à partager des objectifs communs tout en laissant la mise en œuvre des politiques entièrement entre leurs mains. La MOC est importante pour le programme Éducation et Formation 2010.

La stratégie de Lisbonne a été revue en 2005 et l'importance de l'éducation et de la formation a encore été renforcée. Lors de sa réunion de mars 2005, le Conseil européen a continué d'insister sur l'importance du développement du capital humain comme principal actif européen et a appelé à la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en tant qu'outil indispensable à la réalisation des objectifs de Lisbonne.

## Subsidiarité

Le principe de subsidiarité vise à garantir que les décisions sont prises soit aussi près que possible des citoyens. Il implique de vérifier constamment que les mesures prises au niveau communautaire sont justifiées à la lumière des possibilités disponibles aux niveaux national, régional et local. Plus précisément, c'est le principe selon lequel (à l'exclusion des domaines relevant de la compétence exclusive de l'UE) l'Union ne prend une mesure que si cette dernière est plus efficace qu'une mesure prise au niveau national, régional ou local. Le principe de subsidiarité est étroitement lié aux principes de proportionnalité et de nécessité, qui exigent que toute mesure prise par l'Union ne doit pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs du Traité.

Tâches professionnelles :

Les activités professionnelles sont décomposées en tâches professionnelles. Les tâches sont généralement le bon niveau d'analyse pour extraire les compétences d'un emploi dans les premiers niveaux de qualification. Plus on s'élève dans la hiérarchie des qualifications, moins ce niveau est pertinent pour déterminer les compétences.

Transparence des qualifications

Le degré de visibilité des qualifications (certifications professionnelles) qui permet d'identifier et de comparer leur valeur sur les marchés (sectoriel, régional, national ou international) du travail et de la formation.

Travail prescrit :

Le travail prescrit est celui qui figure dans les fiches de postes, dans les définitions de fonctions, dans les manuels de procédures, dans les consignes données par la hiérarchie aux subordonnées. Le RAP formalise le travail prescrit. Le travail prescrit est par nature un peu différent du travail réel.

Unité

Une unité dans le champ de la formation est un ensemble d'éléments de même nature (ex : ensemble de savoirs appartenant à un même domaine) ou un ensemble d'éléments de nature différentes mais concourant à un même but (ex : des savoirs, des compétences, des épreuves etc.).

Unité de formation (UF)

Une unité de formation comprend un ensemble d'objectifs de formation qui concourent à un même but en terme d'apprentissage. Une UF organise donc les apprentissages dans une unité de temps. Une UF peut être décomposée en « module ».

Il ne faut pas confondre :

- Unité de formation
- Unité certificative.

Unités certificatives (UC)

Une unité certificative est une partie du diplôme. Le BAC général français est un tout qui n'est pas divisé en unité. Le jury délivre le bac dans sa totalité ou ne délivre rien. Le jeune a son bac ou il ne l'a pas. C'est la logique du tout ou rien.

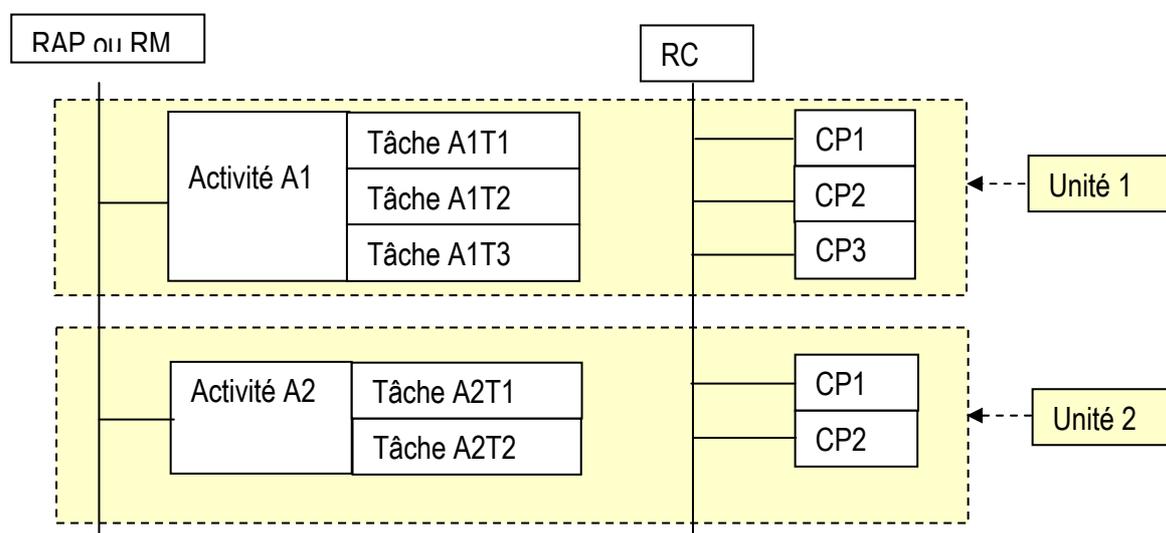
Dans l'enseignement professionnel, un jeune, au terme de son cursus peut maîtriser certaines compétences mais pas d'autres. Dans ce cas, le jury ne peut pas délivrer le diplôme dans son entier car il manque à ce jeune la maîtrise de certaines compétences. Mais comme il maîtrise certaines compétences, le jury va pouvoir certifier les compétences acquises, c'est à dire la partie du diplôme qui correspond à ces compétences acquises.

C'est pour cela que les diplômes de l'EP sont découpés en unités certificatives, chaque unité correspond à un certain nombre de compétences, ces compétences là correspondent à certaines activités professionnelles.

Une unité certificative est un ensemble de compétences constituant un tout cohérent et susceptible de correspondre à un certain degré d'employabilité dans le monde du travail. L'unité a du sens par rapport à sa capacité d'emploi, c'est un moyen pour l'individu de valoriser ses savoir faire professionnels.

L'unité est aussi requise pour la mise en pace de la validation des acquis professionnels. En effet, un individu ne peut pas nécessairement avoir une expérience qui recouvre tout le champ d'un diplôme et le jury de VAPE doit pouvoir délivrer les unités correspondantes à l'activité professionnelle exercée et prescrire un parcours de formation complémentaires pour les parties manquantes.

Le principe qui est retenu est de faire correspondre les activités aux unités.



Ce découpage a une conséquence importante sur le plan pédagogique. Chaque unité comprendra des épreuves avec des coefficients. La détermination des coefficients (c'est à dire l'attribution d'un poids à chaque unité) sera fonction de l'importance qui est donnée dans le métier à telle ou telle activité.

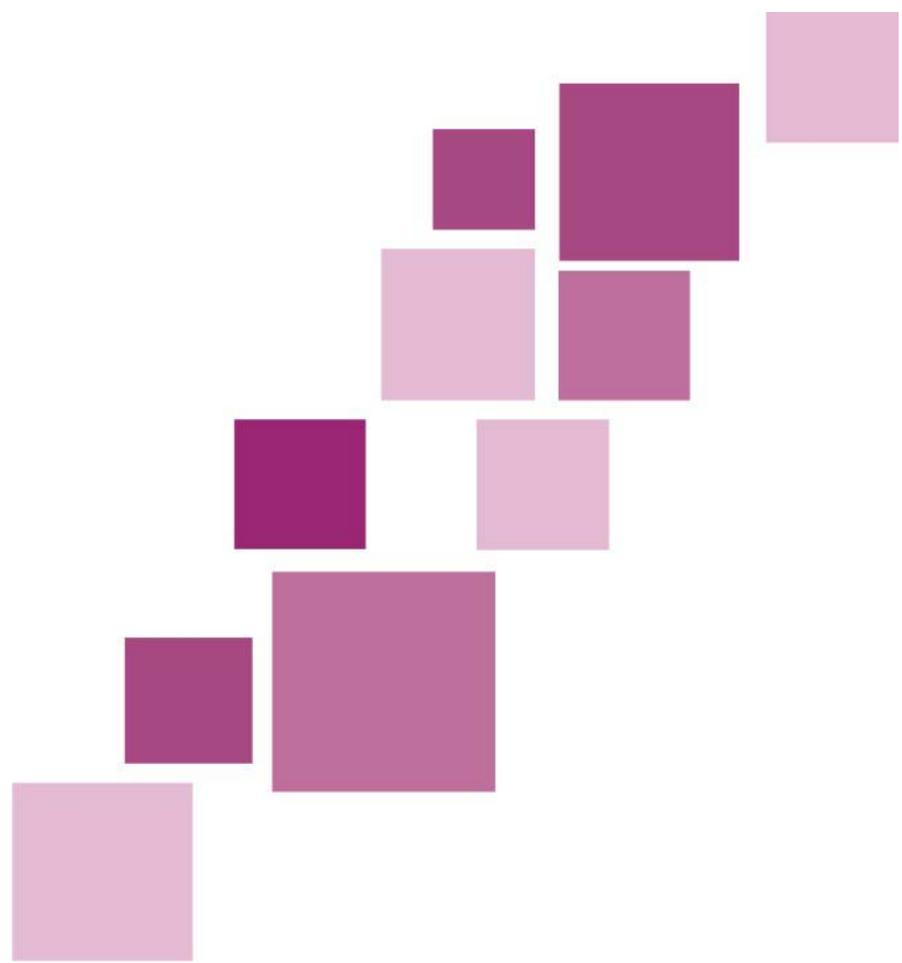
Le tableau de correspondance entre les tâches et les compétences pourra alors être complété par les unités du diplôme.

Exemple extrait du RC français « Assistant Familial »

ACTIVITES	Compétences		Unités
<b>A1</b> Accueil de l'enfant et prise en compte de ses besoins fondamentaux	<b>CP1.1</b>	Répondre aux besoins physiques de l'enfant	U1
	<b>CP1.2</b>	Contribuer aux besoins psychiques de l'enfant	
	<b>CP1.3</b>	Répondre aux besoins de soins	
<b>A2</b> Accompagnement éducatif de l'enfant	<b>CP2.1</b> <b>CP2.2</b>	Favoriser le développement global de l'enfant	U2
<b>A3</b> Accompagnement de l'enfant dans ses relations avec ses parents	<b>CP3.1</b>	Contribuer à l'insertion sociale, scolaire ou professionnelle de l'enfant	U3
<b>A4</b> Intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil	<b>CP4.1</b>	Intégrer l'enfant dans sa famille d'accueil	U4
<b>A5</b> Travail en équipe	<b>CP5.1</b>	Communiquer avec les membres de l'équipe du placement familial	U5
	<b>CP5.2</b>	Communiquer avec les intervenants extérieurs	

Validation d'acquis d'expérience (VAE)

Procédure de reconnaissance de l'expérience professionnelle ou personnelle antérieure donnant lieu à l'octroi de crédits. Permet l'accès aux études et, selon les plans d'études, la reconnaissance, donc la dispense d'une partie du cursus.



# ANNEXES





# PARTENAIRES



СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ  
"СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ"

## 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](mailto:npetrova_dimitrova@abv.bg))  
Hristina OTZETOVA (Email: [kristi\\_o@abv.bg](mailto:kristi_o@abv.bg))

### Institut des Activites et des Pratique Sociale (SAPI)

Liulin planina 22, A, fl. 2, Bulgaria, Sofia 1606  
Tel: 0035928524713  
Fax: 0035929533147  
[www.sapibg.org](http://www.sapibg.org)  
Personnes de contact:  
Nadia STOIKOVA (Email: [nstoykova@sapibg.org](mailto:nstoykova@sapibg.org))  
Yanitza NEDELICHEVA (Email: [nedelicheva.yanitza@gmail.com](mailto:nedelicheva.yanitza@gmail.com))

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

[www.navet.government.bg](http://www.navet.government.bg)  
Personnes de contact:  
Penka NIKOLOVA (Email: [p.nikolova@navet.government.bg](mailto: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](mailto:jean-noel.pachoud@ac-grenoble.fr))  
Catherine CHABOUD (Email: [catherine.chaboud@ac-grenoble.fr](mailto:catherine.chaboud@ac-grenoble.fr))

### Greta Nord Isère - Centre de formation continue

Tel : 0033474280486  
[www.gretani.com](http://www.gretani.com)  
Personne de contact:  
Mariette CIVIDINO-REYNAUD (Email: [mariette.cividino-reynaud@ac-grenoble.fr](mailto:mariette.cividino-reynaud@ac-grenoble.fr))

### Greta VIVARAIS PROVENCE (Evaluateur)

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

### Direction departementale pour la protection des droits de l'enfant Iasi

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



ROUMANIE



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.