

## Sommaire

**I. Présentation générale** p. 3

**II. Personnes contact** p. 5

**III. Offre de formation pour les salariés :** p. 7

1. Tableau récapitulatif des 6 modules de tronc commun
2. Fiches descriptives des 6 modules de tronc commun
3. Tableau récapitulatif des 23 modules spécifiques
4. Fiches descriptives des 23 modules spécifiques

**IV Offre de formation pour les demandeurs d'emploi** p. 49

1. Intervenant social de niveau 5 auprès des enfants
2. Intervenant social de niveau 4 auprès des enfants
3. Intervenant social de niveau 3 auprès des enfants
4. Tableau récapitulatif des 24 modules par niveaux et durées



## **I. Présentation générale**

On trouvera rassemblé dans ce document l'ensemble de l'offre de formation visant la qualification des acteurs de la relation d'aide aux enfants en situation d'abandon.

Cette proposition a été rédigée par l'équipe roumaine avec l'appui de l'ensemble des partenaires du projet, à partir des référentiels métier et formation<sup>1</sup>.

### **1. L'offre de formation pour les salariés**

Cette offre s'adresse à des professionnels travaillant déjà dans le secteur sanitaire et social, soit en établissements, soit en familles d'accueil, mais aussi dans des services moins conventionnels tels qu'on les voit actuellement se développer un peu partout, en particulier dans de petites structures de type familial.

Cette offre se présente sous une forme modulaire pour permettre la souplesse maximale, compatible avec :

- la législation sur la formation professionnelle et la validation de l'expérience qui varient selon les pays et ouvrent donc aux personnes des opportunités encore inégales, quantitativement et qualitativement de formation continue.
- la diversité des formes d'organisation du travail, et de gestion des ressources humaines.
- mais aussi les souhaits et les pratiques des salariés concernant l'articulation de leur vie professionnelle et personnelle.

Ce sont tous ces éléments qui nous ont incités à faire la proposition la plus ouverte possible permettant ensuite toutes les formes de composition de programmes et de parcours « à la carte » et tout au long de la vie.

Ces contenus de formation ont été conçus en pensant à des personnes qui ont déjà une expérience de travail avec des enfants facilitant l'entrée dans une démarche participative qui nous paraît essentielle.

En revanche, notre approche exclut, comme cela a été dit déjà par ailleurs<sup>2</sup>, une idée de "niveau prérequis" en sachant bien entendu que selon la composition des groupes, les éclairages théoriques pourront être plus ou moins approfondis.

---

<sup>1</sup> Document n° 5 : Les référentiels métier et formation de la relation d'aide aux enfants en situation d'abandon.

<sup>2</sup> Document n°5 : 1<sup>ère</sup> partie : Note méthodologique sur l'élaboration des référentiels métier et formation

Mais c'est bien une des tâches du formateur de s'adapter à un public nécessairement spécifique et à des groupes hétérogènes.

Outre ce public de professionnels, il n'est pas exclu, selon les contextes, que certains modules puissent être proposés à **des bénévoles** ou des **quasi-bénévoles simplement indemnisés** qui assurent des tâches souvent lourdes et complexes. On peut constater qu'ils se voient progressivement reconnu un droit à la formation et à l'accompagnement.

Compte tenu des travaux similaires réalisés pour les secteurs personnes âgées et adolescents nous avons pu repérer en partenariat transnational six modules dits "de tronc commun" qui permettent d'établir des passerelles entre les différents types de publics sur lesquels a porté le projet Relais.

Ils sont transversaux aux trois publics aidés et figurent donc dans chacun des documents qui présentent les programmes de formation<sup>3</sup>.

Ce découpage sera de nature à développer la pluri compétence des services et facilitera l'évolution de carrière des salariés.

Il serait même possible de les multiplier jusqu'à en faire une offre autonome visant des intervenants totalement polyvalents, mais ce serait là un autre projet.

L'offre de formation pour salariés est donc présentée sous forme de 26 modules :

6 modules Salariés Tronc commun (code S TC)  
23 modules Salariés (code S E)

Chacun des modules spécifiques est rapporté à l'une des huit fonctions des référentiels métier et formation<sup>4</sup>. Les modules de tronc commun constituent le socle du métier de la relation d'aide.

## **2. L'offre de formation pour les demandeurs d'emploi**

Ce secteur de l'aide à l'enfance devrait continuer de recruter même si l'offre d'emplois risque d'être moins exponentielle que dans celui des personnes âgées.

Les demandeurs d'emploi constituent une catégorie de publics très hétérogène, en âge, en formation générale, en expérience personnelle et professionnelle. C'est pourquoi nous avons fait trois propositions qui visent une qualification "d'intervenant social" à trois niveaux différents.

Cette formule semble la plus susceptible de recouvrir toutes les situations et de ne pas reprendre une appellation déjà utilisée qui aurait pu prêter à confusion.

A la différence de ce qui est prévu pour les salariés, la notion de niveau a été introduite pour mieux répondre au marché de l'emploi, aux exigences d'entrée dans la profession et aux contraintes de recrutement.

---

<sup>3</sup> Document n° 7 et Document n°8

<sup>4</sup> Document n° 5

La nomenclature française<sup>5</sup> a été retenue - puisqu'il fallait bien en choisir une - en sachant qu'il n'y a pas d'équivalence parfaite entre les pays. Elle permet de situer la formation dans une échelle allant du niveau de formation de base au niveau d'études supérieures longues.

Ces propositions sont présentées à partir d'une grille-type couramment utilisée aujourd'hui dans les réponses aux appels d'offre de la Région Rhône-Alpes (France) pour les publics demandeurs d'emploi. Quelques modifications y ont été apportées pour mieux l'adapter aux différents contextes.

Le mérite de cette grille, est de bien faire le tour des différentes questions auxquelles doit répondre un organisme de formation qui s'inscrit dans une démarche de qualité.

Le principe est d'abord de proposer une réponse globale et complète pour des personnes qui ont besoin d'une formation suffisamment longue pour leur donner de bonnes chances d'une première insertion, ou d'une reconversion professionnelle.

Mais il n'est pas exclu, comme pour les personnes déjà en activité dans ce champ, de rencontrer des personnes qui ont besoin d'une formule plus individualisée.

On trouvera donc à l'intérieur de chaque proposition la présentation du contenu sous une forme modulaire, puis un tableau récapitulatif de l'ensemble des modules de durée variable en fonction des niveaux.

En ce qui concerne les contenus de ces modules on se reportera aux 23 fiches correspondantes destinées aux salariés, en sachant que sous des intitulés identiques, les durées peuvent varier en fonction des niveaux.

## **II. Personnes contact :**

Asociatia Partener

Catalin ILASCU

☎ 00.40.7.22.586.225

📠 00.40.2.32.217.884.

@ [partener@mail.dntis.ro](mailto:partener@mail.dntis.ro)

Univeritatea Alexandra Ioan Cuza

Christina NEAMTU

☎ 00.4.0232.21.55.35

📠 00.4.0232.21.06.60

@ [cneamtu@psih.uaic.ro](mailto:cneamtu@psih.uaic.ro)

---

<sup>5</sup> Cette grille est présentée dans le document n° 2 : Etats des lieux et diagnostic des besoins de professionnalisation des acteurs de la relation d'aide aux personnes en situation d'abandon synthèse européenne



### **III. Offre de formation pour les salariés**

1. Tableau récapitulatif des 6 modules de tronc commun p. 7
2. Fiches descriptives des 6 modules de tronc commun p. 9
3. Tableau récapitulatif des 23 modules spécifiques p.15
4. Fiches descriptives des 23 modules spécifiques p.17





# 1. Tableau récapitulatif des 6 modules de tronc commun

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES			
TABLEAU RECAPITULATIF DES MODULES TRONC COMMUN			
	Code	Intitulé	Durée
<b>Compétences transversales aux trois publics aidés</b>	S TC 1	Diversité des formes d'abandon et renouvellement de la relation d'aide	3j
	S TC 2	Etablir la confiance dans les situations de vulnérabilité	3j
	S TC 3	La relation d'aide à partir du partage de la vie quotidienne	2j
	S TC 4	La relation d'aide : au-delà du face à face, le travail d'équipe et le partenariat	3j
	S TC 5	Gérer son énergie et se ressourcer	3j
	S TC 6	Règles déontologiques et méthodologiques d'une relation bienveillante	3j
Code : <b>S = Salariés</b> <b>TC = Tronc commun</b>			



## **2. Fiches descriptives des 6 modules de tronc commun**



<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
NATURE DU MODULE	<b>TRONC COMMUN</b>	<b>Référence : S TC 1</b>
TITRE	<b>Diversité des formes d'abandon et renouvellement de la relation d'aide</b>	
PUBLIC CONCERNE	Salariés du secteur sanitaire et social intervenant auprès de personnes en situation d'abandon ou de grande vulnérabilité	
PRE REQUIS	Une expérience d'au moins un an dans le secteur sanitaire et social semble souhaitable pour permettre le partage et la confrontation d'expériences, mais les situations particulières seront examinées	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre que la relation d'aide est une relation.</li> <li>• Situer l'accueil et l'écoute comme compétence commune à toutes les fonctions de la relation d'aide</li> <li>• Approfondir la connaissance de la situation des personnes en situation d'abandon</li> <li>• Se sensibiliser aux attentes de personnes</li> <li>• Identifier les enjeux transversaux aux différentes interventions</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse de pratiques et apports de connaissances théoriques permettant de situer la thématique dans un référentiel de compétences attendues.</li> <li>• Ces apports théoriques seront proposés sous une forme qui tienne compte des différences de niveau de formation des participants.</li> <li>• Travail sur les conditions de réinvestissement des acquis de la formation dans le contexte professionnel de chacun.</li> <li>• La pédagogie proposée se veut participative, impliquant la contribution des stagiaires et leur mise en situation.</li> <li>• Parmi les outils pédagogiques utilisés, une place particulière sera faite à ceux produits dans le cadre du programme Relais (DVD Vidéo, Cédérom).</li> </ul>	
<p><b><u>CONTENUS :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• évolution et diversification des formes de vulnérabilité dans les sociétés occidentales</li> <li>• regards croisés, apport des sciences sociales à l'interrogation critique du discours commun sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la crise du lien social</li> <li>- la crise du sens</li> <li>- la montée de l'individualisme</li> <li>- l'injonction à l'autonomie</li> </ul> </li> <li>• situations de pauvreté et de misère</li> <li>• le renouvellement des pratiques à partir d'une meilleure prise en compte des attentes des personnes (méthodologie des démarches participatives et d'expertise croisée)</li> <li>• les âges de la vie et les situations de fragilité et de rupture qui peuvent y correspondre, les points communs au-delà de leur spécificité</li> <li>• réponses possibles en terme d'écoute, d'accompagnement, de sécurisation, de socialisation</li> <li>• transversalité des compétences des professionnels</li> <li>• présentation et analyse de cas-types à partir des champs d'intervention des différents participants</li> </ul>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
NATURE DU MODULE	TRONC COMMUN	Référence : S TC 2
TITRE	<b>Etablir la confiance réciproque</b>	
PUBLIC CONCERNE	Salariés du secteur sanitaire et social intervenant auprès de personnes en situation d'abandon ou de grande vulnérabilité	
PRE REQUIS	Une expérience d'au moins un an dans le secteur sanitaire et social semble souhaitable pour permettre le partage et la confrontation d'expériences, mais les situations particulières seront examinées	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre que la relation d'aide est une relation.</li> <li>• Situer l'accueil et l'écoute comme compétence commune à toutes les fonctions de la relation d'aide</li> <li>• Identifier les différents registres sur lesquels se joue la création de lien de confiance</li> <li>• Prendre conscience de son propre comportement et de son mode de communication</li> <li>• Adopter un comportement professionnel</li> <li>• Se situer dans une organisation</li> <li>• Se mettre au service de la personne aidée</li> <li>• Créer les conditions d'un accueil respectueux des attentes de la personne</li> <li>• Développer ses capacités d'écoute pour que la personne se sente reconnue</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse de pratiques et apports de connaissances théoriques permettant de situer la thématique dans un référentiel de compétences attendues.</li> <li>• Ces apports théoriques seront proposés sous une forme qui tienne compte des différences de niveau de formation des participants.</li> <li>• Travail sur les conditions de réinvestissement des acquis de la formation dans le contexte professionnel de chacun.</li> <li>• La pédagogie proposée se veut participative et impliquant la contribution des stagiaires et leur mise en situation.</li> <li>• Parmi les outils pédagogiques utilisés, une place particulière sera faite à ceux produits dans le cadre du programme Relais (DVD Vidéo, Cédérom).</li> </ul>	
<p><b>CONTENUS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• techniques d'écoute</li> <li>• au-delà de la technique, l'enjeu éthique de l'accueil et de l'accompagnement</li> <li>• principes déontologiques et juridiques</li> <li>• les besoins, les attentes latentes, implicites, explicites, les demandes</li> <li>• les attitudes de refus et d'agressivité</li> <li>• les interventions intempestives et à contre temps, l'intrusion, le moment opportun</li> <li>• les détours méthodologiques</li> <li>• dimension interculturelle de l'accueil et de l'accompagnement</li> <li>• l'inscription de la relation dans la durée</li> </ul>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
NATURE DU MODULE	TRONC COMMUN	<b>Référence : S TC 3</b>
TITRE	<b>La relation d'aide à partir du partage de la vie quotidienne</b>	
PUBLIC CONCERNE	Salariés du secteur sanitaire et social intervenant auprès de personnes en situation d'abandon ou de grande vulnérabilité	
PRE REQUIS	Une expérience d'au moins un an dans le secteur sanitaire et social semble souhaitable pour permettre le partage et la confrontation d'expériences, mais les situations particulières seront examinées	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• développer une attention aux activités quotidiennes comme occasion privilégiée de créer du lien</li> <li>• articuler sécurité de la routine et plaisir de l'imprévu</li> <li>• faciliter l'autonomie des personnes</li> <li>• stimuler la reprise des responsabilités</li> <li>• se situer comme professionnel référent</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse de pratiques et apports de connaissances théoriques permettant de situer la thématique dans un référentiel de compétences attendues.</li> <li>• Ces apports théoriques seront proposés sous une forme qui tienne compte des différences de niveau de formation des participants.</li> <li>• Travail sur les conditions de réinvestissement des acquis de la formation dans le contexte professionnel de chacun.</li> <li>• La pédagogie proposée se veut participative et impliquant la contribution des stagiaires et leur mise en situation.</li> <li>• Parmi les outils pédagogiques utilisés, une place particulière sera faite à ceux produits dans le cadre du programme Relais (DVD Vidéo, Cédérom).</li> </ul>	
<b>CONTENUS :</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• mise en relation des contraintes et des ressources de l'environnement, de l'organisation, avec celles de la personne aidée</li> <li>• vie quotidienne à son propre domicile, en milieu familial ou en institution</li> <li>• construction d'un projet négocié et partagé, clarté dans les règles du jeu</li> <li>• contribution de la personne à l'organisation des différentes prestations,</li> <li>• réactualisation en fonction des évolutions</li>   <li>• approche interculturelle des manières de faire, respect, échange, adaptation réciproque</li> <li>• la structuration du temps en fonction de l'âge, du contexte institutionnel, des saisons, de l'état de la personne,</li> <li>• les rythmes individuels et les contraintes collectives</li> <li>• la signification de la routine dans la construction ou le maintien de l'identité</li> <li>• la gestion des événements, de l'imprévu, du déstabilisant, de l'urgent, du vital,</li> <li>• la prise de confiance à partir de réussites, de plaisirs partagés, d'échanges, de bonnes nouvelles, de surprises...</li> <li>• l'impact des nouvelles technologies et de leur usage social</li> <li>• les variations du comportement quotidien comme langage à déchiffrer</li> <li>• les outils de formalisation des procédures</li> </ul>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
NATURE DU MODULE	TRONC COMMUN	Référence : S TC 4
TITRE	<b>La relation d'aide : au-delà du face à face, le travail d'équipe et le partenariat</b>	
PUBLIC CONCERNE	Salariés du secteur sanitaire et social intervenant auprès de personnes en situation d'abandon ou de grande vulnérabilité	
PRE REQUIS	Une expérience d'au moins un an dans le secteur sanitaire et social semble souhaitable pour permettre le partage et la confrontation d'expériences, mais les situations particulières seront examinées	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre que la relation d'aide est une relation.</li> <li>• Situer l'accueil et l'écoute comme compétence commune à toutes les fonctions de la relation d'aide</li> <li>• reconnaître la dimension d'équipe et de partenariat dans la relation</li> <li>• en tirer les conséquences en terme d'organisation, de communication</li> <li>• transformer ses pratiques professionnelles</li> <li>• susciter la mobilisation des partenaires</li> <li>• gérer la cohérence et la continuité de la relation d'aide</li> <li>• partager ses interrogations</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse de pratiques et apports de connaissances théoriques permettant de situer la thématique dans un référentiel de compétences attendues.</li> <li>• Ces apports théoriques seront proposés sous une forme qui tienne compte des différences de niveau de formation des participants.</li> <li>• Travail sur les conditions de réinvestissement des acquis de la formation dans le contexte professionnel de chacun.</li> <li>• La pédagogie proposée se veut participative et impliquant la contribution des stagiaires et leur mise en situation.</li> <li>• Parmi les outils pédagogiques utilisés, une place particulière sera faite à ceux produits dans le cadre du programme Relais (DVD Vidéo, Cédérom)</li> </ul>	
<b>CONTENUS :</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• la relation d'aide comme relation duelle et plurielle, Je, Tu, Nous, Chacun</li> <li>• la relation d'aide située dans un réseau complexe d'acteurs,</li> <li>• les interférences entre les différents contextes</li> <li>• rivalité, exclusivité, complémentarité, espace de liberté,</li> <li>• transparence des enjeux, cohérence des comportements, respect de la dignité de chacun et du respect de ses droits</li> <li>• le respect des procédures communes et les marges d'initiative</li> <li>• les dérives individuelles et institutionnelles,</li> <li>• les situations de maltraitance, déni, loi du silence, outils et procédure de repérage, indicateurs</li> <li>• l'analyse des pratiques, le travail de supervision</li> </ul>		



<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
NATURE DU MODULE	<b>TRONC COMMUN</b>	<b>Référence : S TC 5</b>
TITRE	<b>Gérer son énergie et se ressourcer</b>	
PUBLIC CONCERNE	Salariés du secteur sanitaire et social intervenant auprès de personnes en situation d'abandon ou de grande vulnérabilité	
PRE REQUIS	Une expérience d'au moins un an dans le secteur sanitaire et social semble souhaitable pour permettre le partage et la confrontation d'expériences, mais les situations particulières seront examinées	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre que la relation d'aide est une relation.</li> <li>• Situer l'accueil et l'écoute comme compétence commune à toutes les fonctions de la relation d'aide</li> <li>• Inscrire son intervention dans la durée</li> <li>• Prévenir les défaillances voire l'épuisement physique, psychique, moral</li> <li>• Se donner des objectifs et des indicateurs permettant d'améliorer simultanément son bien-être personnel et la qualité de sa prestation professionnelle</li> <li>• Se doter de moyens de ressourcement adaptés</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse de pratiques et apports de connaissances théoriques permettant de situer la thématique dans un référentiel de compétences attendues.</li> <li>• Ces apports théoriques seront proposés sous une forme qui tienne compte des différences de niveau de formation des participants.</li> <li>• Travail sur les conditions de réinvestissement des acquis de la formation dans le contexte professionnel de chacun.</li> <li>• La pédagogie proposée se veut participative et impliquant la contribution des stagiaires et leur mise en situation.</li> <li>• Parmi les outils pédagogiques utilisés, une place particulière sera faite à ceux produits dans le cadre du programme Relais (DVD Vidéo, Cédérom)</li> </ul>	
<p><b>CONTENUS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les situations génératrices de stress</li> <li>• souffrance, agressivité, frustration, rejet, violence, maltraitance, deuil...</li> <li>• les situations stimulantes de récupération d'énergie</li> <li>• analyse du contexte</li> <li>• l'imbrication et la distinction du personnel et du professionnel,</li> <li>• identification de son style de dépenses d'énergie et de ressourcement,</li> <li>• les émotions authentiques et les sentiments parasites</li> <li>• mobilisation, investissement, épuisement de ses ressources,</li> <li>• ménagement et management</li> <li>• les points d'alerte</li> <li>• le besoin d'aide des aidants : reconnaître ses limites, prendre soin personnel</li> <li>• l'inscription dans la réciprocité</li> <li>• présentation de quelques techniques</li> </ul>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
<b>NATURE DU MODULE</b>	<b>TRONC COMMUN</b>	<b>Référence : S TC 6</b>
<b>TITRE</b>	<b>Règles déontologiques et méthodologiques d'une relation bienveillante</b>	
<b>PUBLIC CONCERNE</b>	Salariés du secteur sanitaire et social intervenant auprès de personnes en situation d'abandon ou de grande vulnérabilité	
<b>PRE REQUIS</b>	Une expérience d'au moins un an dans le secteur sanitaire et social semble souhaitable pour permettre le partage et la confrontation d'expériences, mais les situations particulières seront examinées	
<b>OBJECTIFS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interroger sa pratique professionnelle en utilisant les grilles d'analyse <ul style="list-style-type: none"> <li>- du respect des objectifs de l'intervention</li> <li>- des règles déontologiques</li> <li>- des règles méthodologiques</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Méthodes et ressources PEDAGOGIQUES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse de pratiques et apports de connaissances théoriques permettant de situer la thématique dans un référentiel de compétences attendues.</li> <li>• Ces apports théoriques seront proposés sous une forme qui tienne compte des différences de niveau de formation des participants.</li> <li>• Travail sur les conditions de réinvestissement des acquis de la formation dans le contexte professionnel de chacun.</li> <li>• La pédagogie proposée se veut participative et impliquant la contribution des stagiaires et leur mise en situation.</li> <li>• Parmi les outils pédagogiques utilisés, une place particulière sera faite à ceux produits dans le cadre du programme Relais (DVD Vidéo, Cédérom)</li> </ul>	
<b>CONTENUS :</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Interrogation des objectifs de son intervention <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 qui accueille-t-on ? l'unicité de la personne</li> <li>1.2 implication de la personne aidée</li> <li>1.3 la réciprocité de la relation</li> </ol> </li> <li>2 Règles déontologiques et mise en œuvre <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 déclinaison du respect</li> <li>2.2 la tolérance et l'interculturalité</li> <li>2.3 le système de valeurs partagées</li> <li>2.4 explicitation et interrogation critique sur le système de valeurs exigées</li> </ol> </li> <li>3 Règles méthodologiques et mise en œuvre <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 la frustration de la relation d'aide</li> <li>3.2 le détour méthodologique</li> <li>3.3 les règles de circularité d'une écoute</li> <li>3.4 l'analyse de la pratique et la remise en cause de sa pratique</li> </ol> </li> <li>4 L'approche juridique <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 la maltraitance par négligences/omissions – l'accueil tronqué, l'écoute défaillante</li> <li>4.2 la maltraitance instituée dans les différents types d'organisation, rôle du droit</li> <li>4.3 l'obligation de signalement</li> </ol> </li> <li>5 Travail en équipe, en partenariat et sur mesure <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1 situer la personne aidée dans un réseau relationnel des aidants professionnels ou non</li> <li>5.2 partager, confronter ses informations avec la personne aidée et les aidants</li> </ol> </li> <li>6 Utilisation des nouvelles techniques d'information <ol style="list-style-type: none"> <li>6.1 stockage, actualisation des informations</li> <li>6.2 les technologies de l'information et de la communication comme moyens d'une prestation de qualité</li> </ol> </li> </ol>		

### **3. Tableau récapitulatif des 23 modules spécifiques**



**TABLEAU RECAPITULATIF DES MODULES SPECIFIQUES DES SALARIES DES ENTREPRISES  
SECTEUR ENFANCE**

<b>Fonction</b>	<b>Code SE</b>	<b>INTITULE</b>
<b>1. ACCUEIL et ECOUTE</b>	S E 1	Accueil et familiarisation de l'enfant avec l'institution
	S E 2	Techniques d'écoute et de concentration sur l'enfant
	S E 3	Ecoute de l'enfant à besoins spécifiques
<b>2. IDENTIFICATION DES BESOINS</b>	S E 4	Satisfaction des besoins fondamentaux de l'enfant
	S E 5	Satisfaction des besoins d'appartenance de l'enfant
	S E 6	Développement de l'autonomie
	S E 7	Satisfaction des besoins d'estime de soi
<b>3. ASSISTANCE A LA VIE QUOTIDIENNE</b>	S E 8	Formation aux pratique d'hygiène et de soins personnels
	S E 9	Formation à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication
	S E 10	Formation aux méthodes et pratiques de travail intellectuel autonome et au contrôle de soi
	S E 11	Formation à l'autonomie et la prise de décision par les enfants en situation d'abandon
	S E 12	La santé et l'alimentation de l'enfant – Le cadre de vie
<b>4. COMMUNICATION</b>	S E 13	Modalités de développement de la communication
	S E 14	Education à la communication
<b>5. ACCOMPAGNEMENT</b>	S E 15	L'accompagnement des activités structurées et informelles des enfants
	S E 16	Diminution de la souffrance de l'enfant
<b>6. ANIMATION ET SOCIALISATION</b>	S E. 17	L'intégration sociale de l'enfant abandonné et le processus de normalisation
	S E 18	Maturation sociale chez les enfants à besoins spécifiques
	S E 19	L'animation des activités informelles
<b>7. PROTECTION</b>	S E 20	Sécurité physique de l'enfant dans l'institution et en milieu ouvert
	S E 21	Sécurité émotionnelle de l'enfant
<b>8. PROFESSIONNALISATION</b>	S E 22	Evaluer la relation d'aide
	S E 23	Gérer son stress et son énergie

**Code : S = Salariés E = Enfants**



## **4. Fiches descriptives des 23 modules spécifiques**





<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>ACCUEIL et ECOUTE</b>	
NATURE DU MODULE	SPÉCIFIQUE ENFANCE	CODE S E 1
TITRE	<b>Accueil et familiarisation de l'enfant avec l'institution</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir 18 ans</li> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes relevant de l'aide sociale</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable d'utiliser correctement les instruments de connaissance de l'enfant</li> <li>• Etre capable d'expliquer / interpréter le comportement de l'enfant</li> <li>• Etre capable de faciliter l'intégration sociale de l'enfant dans le groupe, l'institution et l'environnement</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc.</li> </ul>	
<p><b>CONTENUS:</b></p> <p>Psychologie de l'enfant:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Spécificités psychologiques des âges de l'enfance <ul style="list-style-type: none"> <li>0-1 an</li> <li>1-3 ans</li> <li>3-6/7 ans</li> <li>6/7-10/11 ans</li> <li>10/11-14ans</li> </ul> </li> <li>2. Méthodes de connaissance du comportement de l'enfant: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. La conversation (formes, conditions, difficultés)</li> <li>b. L'observation (formes, conditions, difficultés, protocoles d'observation)</li> <li>c. Instruments d'enregistrement de l'évolution de l'enfant: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. journaux</li> <li>ii. échelles</li> <li>iii. listes de contrôle, etc.</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>3. Accueil et intégration de l'enfant dans le collectif: <ol style="list-style-type: none"> <li>d. Connaissance de l'historique de l'enfant: <ol style="list-style-type: none"> <li>iv. Etude des documents</li> <li>v. Anamnèse</li> <li>vi. Écoute active</li> </ol> </li> <li>e. Présentation de l'institution, de l'adulte, des autres enfants de l'environnement.</li> <li>f. Identification des critères de sélection du meilleur environnement, du meilleur collectif d'enfants (en fonction des problèmes de l'enfant, du type des relations entre les enfants, des espaces disponibles dans l'institution, etc.)</li> </ol> </li> <li>4. Eléments d'hygiène et de santé: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Identification des situations qui imposent l'isolement, la quarantaine, l'assistance médicale spécialisée.</li> <li>b. Apprentissage des habitudes d'hygiène à partir de démonstrations</li> <li>c. Connaissance des signes somato-psychiques de souffrance majeure.</li> </ol> </li> <li>5. Eléments d'interculturalité: <ol style="list-style-type: none"> <li>d. Connaissance de la spécificité culturelle de l'environnement (comportement, langage etc.)</li> <li>e. Connaissance des formules usuelles dans la langue des minorités de la région</li> </ol> </li> </ol>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>ACCUEIL et ECOUTE</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E 2
TITRE	<b>Techniques d'écoute et de concentration sur l'enfant</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 1.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable d'appliquer des techniques d'écoute active</li> <li>• Etre capable de stimuler les enfants à parler de leurs sentiments</li> <li>• Etre capable d'adapter ses attitudes et ses comportements par rapport à l'enfant et en particulier à son silence</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc.</li> </ul>	
<b>CONTENUS:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Écoute active:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Identification de la disposition affective / l'émotion de l'enfant (en fonction de la mimique, des gestes, de la posture, etc.)</li> <li>○ Dénomination des sentiments</li> <li>○ Analyser des émotions</li> <li>○ Techniques de paraphrase / reformulation</li> <li>○ Intégration des sentiments au feed-back offert à l'enfant.</li> </ul> </li> <li>• <b>Éléments de psychologie de la communication:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Changement du rapport communication – écoute</li> <li>○ Attitudes pendant l'écoute et effets sur la communication: l'attitude d'évaluation; interprétation; conseil; encouragement.</li> <li>○ Types d'écoute et effets sur la perception de l'enfant. L'écoute à fin informative; critique; de divertissement, etc.</li> <li>○ Spécificité du rapport communication – écoute en fonction de l'âge</li> </ul> </li> <li>• <b>Acceptation inconditionnelle:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Communication empathique</li> <li>○ Rôle de la communication non verbale dans l'acceptation inconditionnelle</li> <li>○ Prédiction, confirmation et infirmation des pronostics</li> <li>○ Rationalisations utiles dans l'acceptation inconditionnelle – visualisation des besoins, utilisation des "messages JE".</li> <li>○ Types de feed-back et conditions d'utilisation dans l'acceptation inconditionnelle</li> </ul> </li> </ul>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE SE3
FONCTION	<b>ACCUEIL et ECOUTE</b>	
TITRE	<b>Ecoute de l'enfant à besoins spécifiques</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 2.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de stimuler le développement des aptitudes de communication de l'enfant à besoins spécifiques</li> <li>• Etre capable de coordonner / superviser le personnel en vue de l'adéquation de la communication avec l'enfant à besoins spécifiques</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<p><u>CONTENUS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Communication avec les enfants à besoins spécifiques <ol style="list-style-type: none"> <li>a. L'enfant autiste</li> <li>b. L'enfant traumatisé</li> <li>c. L'enfant à problèmes de comportement</li> <li>d. L'enfant privé affectivement, socialement, etc.</li> </ol> </li> <li>2. Acceptation inconditionnelle de l'enfant à besoins spécifiques: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Communication empathique</li> <li>b. Rôle de la communication non verbale dans l'acceptation inconditionnelle</li> <li>c. Prédiction qui s'auto-confirme</li> <li>d. Rationalisations utiles dans l'acceptation inconditionnelle – visualisation des besoins, utilisation des "messages JE"</li> <li>e. Types de feed-back et conditions d'utilisation dans l'acceptation inconditionnelle</li> </ol> </li> <li>3. Supervision clinique: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Techniques de supervision: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Supervision en doublette</li> <li>ii. Supervision en équipe</li> </ol> </li> <li>b. Techniques de feed-back</li> <li>c. Techniques d'écoute (dans la relation avec les adultes).</li> </ol> </li> </ol>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>IDENTIFICATION DES BESOINS</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E.4
TITRE	<b>Satisfaction des besoins fondamentaux de l'enfant</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre les modules SE 2 et SE 3.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de décrire les principales catégories de besoins humains</li> <li>• Etre capable d'interpréter le comportement de l'enfant en identifiant les besoins insatisfaits</li> <li>• Etre capable de satisfaire d'une manière adéquate les besoins fondamentaux de l'enfant</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc.</li> </ul>	
<p><b>CONTENUS:</b></p> <p>1. Pyramide des besoins:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. hiérarchie des besoins en fonction de l'âge et du statut</li> <li>b. classification des besoins</li> <li>c. identification des besoins personnels</li> <li>d. indicateurs comportementaux des besoins insatisfaits chez le nourrisson et le petit enfant: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. pleurs</li> <li>ii. agitation</li> <li>iii. silence</li> <li>iv. repliement / intériorisation</li> <li>v. agressivité</li> <li>vi. indicateurs physiologiques</li> </ol> </li> </ol> <p>2. Stimulation multisensorielle:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Stimulation multisensorielle chez le petit enfant (0-3 ans): <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Rôle de la stimulation multisensorielle dans le développement psychomoteur</li> <li>ii. Rôle de la stimulation multisensorielle dans le développement intellectuel</li> <li>iii. Rôle de la stimulation multisensorielle dans le développement social</li> <li>iv. Ressources et techniques de stimulation multisensorielle chez le petit enfant</li> </ol> </li> <li>b. Stimulation multisensorielle chez l'enfant à besoins spécifiques <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Rôle de la stimulation multisensorielle dans le développement psychomoteur</li> <li>ii. Rôle de la stimulation multisensorielle dans le développement intellectuel</li> <li>iii. Rôle de la stimulation multisensorielle dans le développement social</li> <li>iv. Ressources et techniques de stimulation multisensorielle chez l'enfant à besoins spécifiques</li> </ol> </li> <li>c. Stimulation multisensorielle et développement de la sociabilité. Etapes <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Offrir du feed-back pour favoriser l'éducation comportementale</li> <li>ii. Etablir le contact visuel. Interpréter les mimiques et les expressions corporelles</li> <li>iii. Etablir des références communes</li> <li>iv. Interpréter les différentes références</li> <li>v. Initier des jeux basés sur l'échange et le respect du « chacun à son tour »</li> <li>vi. Interpréter le comportement des autres; techniques, exercices</li> <li>vii. Former aux habitudes sociales et aux règles du savoir-vivre correspondant à l'âge de l'enfant</li> </ol> </li> </ol>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>IDENTIFICATION DES BESOINS</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E 5
TITRE	<b>Satisfaction des besoins d'appartenance de l'enfant</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 4.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de hiérarchiser les besoins humains</li> <li>• Etre capable d'identifier ses propres besoins</li> <li>• Etre capable de satisfaire le besoin d'appartenance</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc.</li> </ul>	
<b><u>CONTENUS</u></b>		
<p>1. Pyramide des besoins:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. hiérarchie des besoins en fonction de l'âge et du statut</li> <li>b. poids des besoins d'appartenance de l'enfant dans le développement de sa personnalité</li> <li>c. application: identification des besoins d'appartenance personnelle.</li> </ul> <p>2. Aspect social de la personnalité:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. rôle du groupe dans la formation de la personnalité</li> <li>b. étapes d'intégration / exclusion du groupe</li> <li>c. mécanismes psychologiques de légitimation de l'appartenance:</li> <li>d. effet du groupe sur le comportement de l'individu: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. modification de la perception</li> <li>ii. conformisme</li> </ul> </li> </ul> <p>3. Besoin d'appréciation et de statut. Satisfaction des besoins d'appartenance:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Activités de socialisation: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. coopération</li> <li>ii. compétition</li> </ul> </li> <li>b. Apprentissage par coopération</li> <li>c. Activités de création de l'identité du groupe: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. projets propres des enfants</li> <li>ii. centres d'intérêts</li> <li>iii. apprendre en faisant</li> <li>iv. stimulation de la créativité de groupe</li> </ul> </li> </ul>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>IDENTIFICATION DES BESOINS</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E 6
TITRE	<b>Développement de l'autonomie</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 4.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable d'observer et d'interpréter le comportement de l'enfant</li> <li>• Etre capable de réaliser des activités de formation à l'autonomie de l'enfant</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<b><u>CONTENUS</u></b>		
<p>1. Affirmation de soi et prise de conscience de soi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. évolution pendant l'ontogenèse. moments de forte affirmation de soi et manifestations comportementales: négativisme, "crises de personnalité"</li> <li>b. évolution de la prise de conscience de soi aux différentes étapes de l'enfance</li> <li>c. Formation de l'identité personnelle et de genre</li> </ol> <p>2. Interprétation du comportement de l'enfant:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. en tant qu'indicateur d'un besoin insatisfait</li> <li>b. en tant qu'indicateur d'une aptitude</li> <li>c. en tant qu'indicateur de l'effcience de l'apprentissage</li> </ol> <p>3. Développement de l'autonomie chez l'enfant:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. lui donner le droit de choisir</li> <li>b. partager la décision</li> <li>c. lui confier des responsabilités</li> <li>d. l'aider à négocier</li> <li>e. formation aux pratiques de soin personnel et de son environnement (hygiène, alimentation, entretien de l'espace de vie, administration du budget).</li> <li>f. formation aux habitudes de planification des activités, de décision</li> </ol>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>IDENTIFICATION DES BESOINS</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E 7
TITRE	<b>Satisfaction des besoins d'estime de soi</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 6.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable d'interpréter tout comportement de l'enfant comme une tentative pour maintenir l'estime de soi</li> <li>• Etre capable d'utiliser une diversité d'instruments d'évaluation du niveau de l'estime de soi</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<b>CONTENUS</b>		
<p>1. Relation image de soi – estime de soi et évolution de l'identité personnelle:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Facteurs dans la construction de l'estime de soi: le feed-back de la part des personnes significatives, les performances obtenues.</li> <li>b. Composantes de l'image de soi: physique, cognitive, affective</li> <li>c. Relation niveau d'exigence - estime de soi</li> <li>d. Effets de l'abandon sur l'estime de soi: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. complexe de ses origines</li> <li>ii. complexe de culpabilité</li> <li>iii. complexe d'infériorité</li> </ol> </li> </ol> <p>2. Évaluation de l'estime de soi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. instruments d'évaluation de l'estime de soi</li> <li>b. indicateurs comportementaux de l'estime de soi: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. réduite</li> <li>ii. élevée</li> </ol> </li> <li>c. application: autoévaluation de l'estime de soi <ol style="list-style-type: none"> <li>i. relation estime de soi – efficacité professionnelle</li> <li>ii. amélioration de l'estime de soi</li> </ol> </li> </ol> <p>3. Facilitation de la reconstruction narcissique:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Approche individuelle <ol style="list-style-type: none"> <li>i. conseil individuel</li> <li>ii. identification des possibilités de valorisation de l'enfant</li> <li>iii. acceptation inconditionnelle</li> <li>iv. écoute active</li> <li>v. interprétation cognitive-comportementale de l'échec</li> </ol> </li> <li>b. Approche collective <ol style="list-style-type: none"> <li>i. conseil de groupe</li> <li>ii. feed-back positif</li> <li>iii. expression des émotions</li> <li>iv. identification aux modèles de réussite.</li> </ol> </li> </ol> <p>4. Développement des différences de sexe et identité de genre:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Mécanismes psychologiques impliqués dans la construction de l'identité sexuelle: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. différenciation</li> <li>ii. affiliation</li> <li>iii. imitation</li> <li>iv. apprentissage social</li> </ol> </li> <li>b. Education à l'égalité entre les filles et les garçons et combat des stéréotypes: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. analyse des stéréotypes de genre</li> <li>ii. facilitation et valorisation des activités mixtes: garçons - filles.</li> </ol> </li> </ol>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>ASSISTANCE A LA VIE QUOTIDIENNE</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E8
TITRE	<b>Formation aux pratiques d'hygiène et de soins personnels</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes aidées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 4.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de développer des pratiques d'hygiène et de soin personnel</li> </ul>	
<p><b><u>CONTENUS:</u></b></p> <p>1. Hygiène de la vie en collectivité</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Eléments d'hygiène publique</li> <li>b. Prévention des maladies</li> <li>c. Principes d'une vie saine</li> <li>d. Symptômes des maladies contagieuses</li> </ol> <p>2. Développement des habitudes d'hygiène et de soin personnel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Hygiène de l'enfant en fonction de l'âge</li> <li>b. Formation à l'autonomie de l'enfant pour s'habiller <ol style="list-style-type: none"> <li>i. adéquation à la saison</li> <li>ii. adéquation au moment de la journée</li> <li>iii. adéquation à l'occasion</li> <li>iv. adéquation à l'activité</li> </ol> </li> <li>c. Formation à l'autonomie de l'enfant pour s'alimenter</li> <li>d. Formation à l'autonomie de l'enfant pour contribuer à l'entretien de son espace de vie</li> <li>e. Proposition d'habitudes de vie saine: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. exercices physiques</li> <li>ii. alimentation</li> </ol> </li> </ol>		



<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>ASSISTANCE A LA VIE QUOTIDIENNE</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E.9
TITRE	<b>Formation à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 5.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable d'éduquer en recourant à des modèles</li> <li>• Etre capable de former à l'esprit critique par rapport aux médias et aux émissions de télévision</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<b>CONTENUS:</b>		
<p>1. Efficience de l'éducation par recours à des modèles:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Accessibilité du comportement modèle</li> <li>b. Distance entre le répertoire comportemental de l'enfant et le comportement proposé</li> <li>c. Développement cognitif de l'enfant</li> <li>d. Utilisation comme modèle de personnes familières</li> </ol> <p>2. Formation à l'utilisation et au bon usage des outils de communication :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Utilisation et entretien d'appareils audio-vidéo : appareil photo / vidéo <ol style="list-style-type: none"> <li>i. téléviseur</li> <li>ii. magnétophone / lecteur CD</li> </ol> </li> <li>b. Utilisation d'outils de communication pour un usage éducatif: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. téléphone</li> <li>ii. ordinateur</li> <li>iii. magnétophone</li> <li>iv. appareils radio</li> </ol> </li> </ol> <p>3. Education à l'image et aux médias comme support éducatifs</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Respecter et justifier les limitations en fonction de l'âge du public des émissions de télévision.</li> <li>b. Eduquer à l'attitude critique par rapport aux publicités</li> <li>c. Eduquer à l'attitude critique par rapport à la violence présente dans les médiats</li> </ol>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>ASSISTANCE A LA VIE QUOTIDIENNE</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E 10
TITRE	<b>Formation aux méthodes et pratiques de travail intellectuel autonome et au contrôle de soi</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre les modules SE6, SE 9.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de former aux habitudes de travail intellectuel</li> <li>• Etre capable de former à l'autocontrôle des enfants</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<p><b>CONTENUS:</b></p> <p>1. Activité intellectuelle:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Evolution cognitive – critique de la théorie de Piaget</li> <li>b. Apprentissage; types d'apprentissage</li> <li>c. Activités de travail intellectuel chez le petit enfant</li> <li>d. Habitudes de travail intellectuel chez l'écolier</li> <li>e. Habitudes de travail intellectuel chez le collégien</li> <li>f. Hygiène des activités intellectuelles</li> </ol> <p>2. Agressivité – composante de la personnalité:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Types d'agressivité: auto, hétéro-agressivité</li> <li>b. Formes de l'agressivité: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. hostilité</li> <li>ii. négativisme</li> <li>iii. violence verbale</li> <li>iv. violence physique</li> <li>v. vandalisme</li> </ol> </li> <li>c. Spécificité des manifestations agressives en fonction de l'âge</li> <li>d. Interprétation positive des conflits et de l'agressivité</li> </ol> <p>3. Modalités de résolution des conflits entre les enfants et entre les enfants et les adultes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Etablissement des limites</li> <li>b. Négociation</li> <li>c. Médiation</li> <li>d. Contrat</li> <li>e. Aménagement du déchargement physique de l'agressivité</li> </ol> <p>4. Prévention de l'escalade de la violence et de l'agressivité:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Sublimation de l'agressivité par le sport, l'art</li> <li>b. Satisfaction du besoin d'attention</li> <li>c. Traitement équitable</li> <li>d. Respect par le professionnel des règles convenues avec les enfants</li> <li>e. Récompenses</li> <li>f. Sanctions</li> </ol> <p>5. Education à la compréhension des émissions de télévision:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Education à l'attitude critique par rapport aux messages promus par les émissions de télévision</li> <li>b. Formation à l'analyse culturelle des productions de télévision.</li> <li>c. Sélection des émissions à caractère éducatif</li> <li>d. Analyse du rapport fiction/réalité des émissions de télévision.</li> </ol>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>ASSISTANCE A LA VIE QUOTIDIENNE</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E11
TITRE	<b>Formation à l'autonomie et à la prise de décision chez l'enfant à besoins spécifiques</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 13.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable d'impliquer les enfants à besoins spécifiques dans les décisions qui les concernent</li> <li>• Etre capable de coordonner les activités du personnel pour que l'institution fonctionne comme une communauté thérapeutique</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<p><b>CONTENUS:</b></p> <p>1. Spécificité du processus décisionnel chez l'enfant à besoins spécifiques:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Relation estime de soi – niveau d'aspirations – type de décision</li> <li>b. Types de décisions en fonction des besoins spécifiques de l'enfant</li> <li>c. Possibilités et limites de la décision par rapport au développement psychique de l'enfant</li> </ol> <p>2.L'enfant à besoins spécifiques:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. L'enfant abusé <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Evaluation des besoins</li> <li>ii. Identification des possibilités de restauration de l'image de soi</li> <li>iii. Diminution des complexes</li> </ol> </li> <li>b. L'enfant à handicap <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Evaluation des besoins</li> <li>ii. Identification des possibilités de valorisation</li> <li>iii. Diminution des complexes</li> </ol> </li> </ol> <p>3. Les aptitudes de base pour la prise de décisions:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>A. Consolidation de l'estime de soi: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Approche individuelle <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Conseil individuel</li> <li>ii. Acceptation inconditionnelle</li> <li>iii. Ecoute active</li> <li>iv. Interprétation cognitive comportementale de l'échec</li> </ol> </li> <li>b. Approche collective <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Conseil de groupe</li> <li>ii. Feed-back positif</li> <li>iii. Expression des émotions</li> <li>iv. Identification aux modèles de réussite.</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>B. Adéquation entre les besoins de l'enfant et le modèle éducatif valorisant les prises de décision <ol style="list-style-type: none"> <li>a. modèle: information, analyse, décision, évaluation</li> </ol> </li> </ol> <p>4. Coordination des activités du personnel pour le fonctionnement de l'institution comme une communauté thérapeutique:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. "L'institution est mienne !"</li> <li>b. "L'institution est permanente !"</li> <li>c. "L'institution est sûre !"</li> </ol>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E 12
TITRE	<b>La santé et l'alimentation de l'enfant – Le cadre de vie</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 4.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de respecter le droit de l'enfant à faire des choix</li> <li>• Etre capable de former aux habitudes de vie saine en respectant le rythme de l'enfant</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<p><b>CONTENUS:</b></p> <p><b>1. Santé et hygiène:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Habitudes de soins personnels</li> <li>b. Règles d'hygiène individuelle et collective</li> <li>c. Indicateurs de la maladie: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Maladies de l'enfance (symptômes, régime de vie, traitement)</li> <li>ii. Maladies contagieuses (symptômes, régime de vie, traitement)</li> <li>iii. Eléments de premiers secours</li> </ul> </li> </ul> <p><b>2. Ergonomie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Adaptation des ressources éducatives et du milieu de vie: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. aux caractéristiques anthropométriques de l'enfant</li> <li>ii. aux besoins spécifiques de l'enfant déficient</li> </ul> </li> <li>b. Esthétique du milieu de vie de l'enfant: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. effets psychologiques de la couleur</li> <li>ii. personnalisation de l'espace</li> </ul> </li> <li>c. Entretien de l'espace de vie</li> </ul> <p><b>3. Alimentation de l'enfant:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Hygiène de l'alimentation</li> <li>b. Principes de nutrition en fonction de l'âge</li> <li>c. Planification du menu journalier / hebdomadaire</li> <li>d. Formation aux pratiques alimentaires dans les différentes situations de la vie</li> </ul>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E 13
FONCTION	COMMUNICATION	
TITRE	<b>Modalités de développement de la communication</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 2.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de décrire les étapes d'acquisition du langage</li> <li>• Etre capable d'utiliser le groupe comme ressource dans le développement du langage</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<b><u>CONTENUS:</u></b>		
<p>1. La liaison entre le langage et le développement de la personnalité:</p> <p>a. Périodes critiques dans le développement du langage:</p> <p>i. Développement du langage chez les enfants défavorisés</p> <p>b. Acquisition des compétences de communication:</p> <p>i. 0-1 an</p> <p>ii. 1-3 ans</p> <p>iii. 3- 6/7 ans</p> <p>iv. 7-10/11 ans</p> <p>c. Fusion des facteurs cognitifs - langage</p> <p>d. Interprétation des retards dans le développement du langage</p> <p>e. Instruments d'évaluation du développement du langage:</p> <p>i. fiches de développement du langage</p> <p>ii. protocoles d'observation</p> <p>iii. questionnaires</p> <p>2. Activités de développement du langage:</p> <p>a. Activités ludiques</p> <p>i. description d'une image</p> <p>ii. jeu avec texte, mélodie, mouvement</p> <p>iii. histoires</p> <p>iv. pantomime</p> <p>v. jeu de rôle</p> <p>vi. dessin</p> <p>b. Activités de stimulation du langage chez l'enfant à besoins spécifiques:</p> <p>i. l'enfant hyperactif</p> <p>ii. l'enfant timide/ retiré / anxieux</p> <p>iii. l'enfant traumatisé</p> <p>3. Communication dans le contexte social:</p> <p>a. Caractéristiques du groupe. Effets du groupe sur la perception.</p> <p>b. Processus d'influence sociale</p> <p>c. Processus de comparaison sociale</p> <p>4. Techniques d'encouragement à la communication:</p> <p>a. Rôle des éléments non verbaux (mimique, gestes, posture, contact visuel, contact physique) dans l'encouragement à la communication</p> <p>b. Adéquation du langage et des techniques en fonction de l'âge</p> <p>c. Modalités verbales d'encouragement:</p> <p>i. Reformulations</p> <p>ii. Demandes</p> <p>iii. Reprise des paroles de l'interlocuteur</p> <p>5. Instruments d'évaluation de la conduite linguistique:</p> <p>a. Echelles</p> <p>b. Fiches d'observation</p>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	COMMUNICATION	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E.14
TITRE	<b>Education à la communication</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 13.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de planifier, organiser et réaliser des activités de développement du langage</li> <li>• Etre capable d'adapter les activités de développement du langage aux étapes de développement de l'enfant</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<b><u>CONTENUS:</u></b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Education de la communication: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Règles de communication.</li> <li>b. Education de la communication chez le nourrisson: écholalie, jeu, sensorialité.</li> <li>c. Education de la communication chez le petit enfant: jeu, stimulation et satisfaction de la curiosité, développement du vocabulaire.</li> <li>d. Education de la communication chez l'enfant préscolaire: développement du vocabulaire, développement de la créativité, interprétation, déduction etc.</li> <li>e. Education de la communication chez l'enfant scolaire: exactitude grammaticale, expressivité, utilisation sociale du langage.</li> </ol> </li> <li>2. Evaluation des troubles du langage: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Classification et étiologie des troubles du langage de l'enfant.</li> <li>b. Instruments d'évaluation du développement du langage: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Questionnaires</li> <li>ii. Grilles</li> <li>iii. Echelles</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>3. Thérapies de la communication: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Troubles et thérapies du langage: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Logo-névroses</li> <li>ii. Troubles de la voix</li> <li>iii. Dyslalies</li> <li>iv. Dysgraphies</li> </ol> </li> <li>b. Troubles et thérapies de la communication: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Timidité</li> <li>ii. Hyperactivité</li> <li>iii. Problèmes sensoriels</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>4. Supervision des activités de communication avec l'enfant: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Conception de programmes de supervision du développement de la communication chez l'enfant à besoins spécifiques.</li> <li>b. Conception des instruments d'évaluation et d'enregistrement de l'évolution du langage chez l'enfant.</li> </ol> </li> <li>5. Perspective ethnoculturelle sur le développement du langage: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Spécificité culturelle de la communication: verbale, non verbale, para verbale.</li> <li>b. Intégration de la spécificité culturelle de la communication dans l'approche interculturelle des groupes d'enfants.</li> </ol> </li> </ol>		

**PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES**

FONCTION	<b>ACCOMPAGNEMENT</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E.15
TITRE	<b>L'accompagnement des activités structurées et informelles des enfants</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 2.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de soutenir l'enfant dans le processus d'acquisition des habitudes de travail intellectuel</li> <li>• Etre capable de favoriser l'auto connaissance</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	

CONTENUS:

1. Assister l'enfant dans la formation des habitudes de travail intellectuel:
  - a. Identification et localisation des difficultés dans l'activité scolaire / intellectuelle
  - b. Formes de l'apprentissage et leur hiérarchie en fonction de l'âge:
    - i. apprentissage mécanique: conditions, facteurs favorisants / inhibants
    - ii. apprentissage conscient / étude: conditions, facteurs favorisants / inhibants
2. Stimulation de la formation des habitudes de travail intellectuel:
  - a. Apprentissage par coopération
  - b. Techniques de mémorisation
  - c. Algorithmes d'apprentissage, de résolution des problèmes
  - d. Développement de la motivation
  - e. Formation aux habitudes de travail indépendant et d'activité autonome
  - f. Formation à l'autoévaluation

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>ACCOMPAGNEMENT</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E.16
TITRE	<b>Diminution de la souffrance de l'enfant</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 4, SE 12.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de réaliser des activités thérapeutiques adaptées à l'enfant</li> <li>• Etre capable d'analyser le sens de la souffrance pour l'enfant</li> <li>• Etre capable de coordonner / superviser le personnel dans les activités initiées avec les enfants et enregistrer leur évolution</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<b>CONTENUS:</b>		
<p>1. Évaluation de la personnalité de l'enfant:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Évaluation de l'agressivité</li> <li>b. Évaluation de l'affectivité</li> <li>c. Évaluation de la sociabilité</li> <li>d. Évaluation de la motivation</li> </ol> <p>2. Thérapie par le jeu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Effets thérapeutiques du jeu</li> <li>b. Jeux thérapeutiques</li> </ol> <p>3. Art-thérapie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Diagnostic par le dessin</li> <li>b. Signification de l'utilisation des couleurs</li> <li>c. Effets thérapeutiques du modelage, du dessin, de la peinture</li> <li>d. Valorisation de l'enfant par les arts plastiques</li> </ol> <p>4. Musicothérapie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Relation entre la tonalité, le rythme, l'harmonie et la disposition psychoaffective de l'enfant</li> <li>b. Formes de la musicothérapie, critères de sélection en fonction de la personnalité de l'enfant.</li> </ol> <p>5. La thérapie par pantomime et danse:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Sélection du personnage à interpréter</li> <li>b. Danse individuelle, en paire, en groupe</li> </ol> <p>6. Psychothérapie de relaxation:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Relation tonus musculaire - disposition psychoaffective</li> <li>b. Critères d'utilisation de la psychothérapie chez l'enfant</li> <li>c. La thérapie de relaxation chez l'enfant à besoins spécifiques</li> </ol> <p>7. La thérapie à l'aide des animaux</p> <p>8. Souffrance de l'enfant:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Identification: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. signe de la dépression et conduites à risque</li> <li>ii. interprétation de l'agressivité</li> </ol> </li> <li>b. Interprétation <ol style="list-style-type: none"> <li>i. évaluation des signes de souffrance</li> <li>ii. analyse contextuelle des signes de souffrance</li> </ol> </li> </ol>		



<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>ANIMATION ET SOCIALISATION</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E.17
TITRE	<b>L'intégration sociale de l'enfant abandonné et le processus de normalisation</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 5.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable d'introduire et familiariser l'enfant avec les institutions de la communauté</li> <li>• Etre capable d'organiser des activités de groupe selon le principe de la normalisation</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<b><u>CONTENUS:</u></b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eléments de psychologie sociale <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Groupe</li> <li>b. Influence sociale</li> <li>c. Comparaison sociale</li> </ol> </li> <li>2. Eléments de sociométrie <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Théorie sociométrique</li> <li>b. Méthodes et techniques sociométriques</li> <li>c. Interprétation et utilisation des données</li> </ol> </li> <li>3. Processus d'adaptation scolaire <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Facteurs scolaires et facteurs de personnalité de l'enfant</li> <li>b. Indicateurs de l'adaptation / inadaptation scolaire</li> <li>c. Modalités de facilitation de l'intégration scolaire</li> </ol> </li> <li>4. Responsabilisation de l'enfant <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Droit de l'enfant à choisir: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. pourquoi ?</li> <li>ii. dans quelles limites ?</li> <li>iii. quand?</li> </ol> </li> <li>b. Adéquation de la responsabilité à l'âge de l'enfant</li> <li>c. Modèles de prise de décisions: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Démocratique (avantages; désavantages; utilisations)</li> <li>ii. Autoritaire (avantages; désavantages; utilisations)</li> <li>iii. Consensuel (avantages; désavantages; utilisations).</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>5. Normalisation: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Historique</li> <li>b. Concept</li> <li>c. Principes</li> <li>d. Modalités de réalisation: organisation d'activités / événements spécifiques à la vie de famille – fêtes, distractions, cérémonies spécifiques</li> </ol> </li> <li>6. Modèles d'animation des collectivités d'enfants: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Sélection des activités avec les enfants: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. en fonction de l'âge</li> <li>ii. en fonction du sexe</li> <li>iii. en fonction des aptitudes</li> <li>iv. en fonction des intérêts</li> </ol> </li> <li>b. Utilisation de l'enfant comme partenaire et ressource dans les activités d'animation et de socialisation.</li> <li>c. Réalisation des activités éducationnelles par centres d'intérêt: musique, arts plastiques, modelage, théâtre, sport.</li> </ol> </li> <li>7. Organisation des événements: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Planification</li> <li>b. Implication de l'enfant. Développement des aptitudes à la planification par l'enfant.</li> <li>c. Types d'événements</li> <li>d. Objectifs</li> </ol> </li> </ol>		

e. thérapie:

- i. conseil
- ii. psychothérapie d'expression
- iii. thérapies spécifiques

f. supervision de l'équipe d'intervention:

- i. méthodologie de la collection des données sur l'évolution de l'enfant
- ii. protocoles d'observation
- iii. type de feed-back

9. Accompagnement de l'enfant dans la construction de son identité

a. Connaissance de l'historique de l'enfant:

- ii. le livre de la vie
- iii. le journal

b. Comparaison sociale et identité de soi:

- ii. Critères de valorisation par comparaison sociale dans le groupe d'enfants
- iii. Valorisation de la féminité / masculinité

c. Conseil en vue de l'auto connaissance:

- i. Principes
- ii. Formes: individuelle / de groupe
- iii. Techniques

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>ANIMATION ET SOCIALISATION</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E.18
TITRE	<b>Maturation sociale chez les enfants à besoins spécifiques</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 3.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de construire des aptitudes sociales chez les enfants à besoins spécifiques</li> <li>• Etre capable de coordonner / superviser le personnel dans les activités avec les enfants à besoins spécifiques</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<b>CONTENUS:</b>		
<p>1. Eléments de psychologie sociale:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Caractéristiques du groupe</li> <li>Processus de groupe</li> <li>Etapas de l'intégration au groupe</li> <li>Influence sociale</li> <li>Comparaison sociale</li> <li>Applications</li> </ol> <p>2. L'enfant à besoins spécifiques. Techniques d'animation et de socialisation:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>L'enfant autiste: animation et limites de la socialisation.</li> <li>L'enfant à déficiences mentales: animation et limites de la socialisation.</li> <li>L'enfant à déficiences locomotrices: possibilités et limites de la socialisation.</li> <li>L'enfant à déficiences sensorielles: possibilités et limites de l'animation</li> <li>L'enfant traumatisé: animation et limites de la socialisation</li> <li>L'intégration scolaire / sociale de l'enfant à besoins spécifiques</li> </ol> <p>3. Personnalité et identité sexuelle</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Etapas du processus de sexualisation et principales acquisitions dans la structure de l'identité sexuelle</li> <li>Féminité, masculinité, rôles et statuts associés</li> <li>Connaissance de soi, valeurs et identité sexuelle aux différentes étapes de l'enfance</li> <li>Troubles de l'identité sexuelle</li> <li>Préjugés, stéréotypes, discrimination et éducation pour l'égalité entre filles et garçons</li> </ol> <p>4. Supervision de la socialisation de l'enfant:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Techniques de supervision: <ol style="list-style-type: none"> <li>supervision en doublette</li> <li>supervision en équipe</li> </ol> </li> <li>Techniques de feed-back</li> <li>Techniques d'écoute</li> </ol> <p>5. Utilisation des institutions et ressources locales pour l'animation et la socialisation de l'enfant:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Musées</li> <li>Bibliothèques</li> <li>Clubs</li> <li>Ecoles (populaires)</li> <li>ONG</li> <li>Magasins</li> <li>Poste</li> <li>Restaurants</li> <li>Cinéma</li> </ol>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>ANIMATION ET SOCIALISATION</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E.19
TITRE	<b>L'animation des activités informelles</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 6.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable d'accompagner l'enfant dans le processus d'acquisition des habitudes relationnelles</li> <li>• Etre capable de stimuler les initiatives de loisir de l'enfant</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<b><u>CONTENUS:</u></b>		
<p>1. Théorie et pratique du jeu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Importance du jeu dans le développement de l'enfant</li> <li>b. Types de jeu</li> <li>c. Utilisation éducative du jeu</li> <li>d. Utilisation thérapeutique du jeu</li> <li>e. Adaptation du jeu aux besoins spécifiques de l'enfant déficient</li> <li>f. Adaptation du jeu à l'âge de l'enfant</li> </ol> <p>2. Activités de loisir:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Objectifs des activités de loisir</li> <li>b. Principes de sélection des activités de loisir</li> <li>c. Adéquation des activités en fonction de l'âge et des préférences de l'enfant</li> <li>d. Diversification des activités de loisir: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. intégration des préférences des enfants</li> <li>ii. utilisation créative des ressources de l'institution</li> <li>iii. droit de choisir et décision démocratique</li> <li>iv. utilisation des ressources de la communauté</li> </ol> </li> <li>e. Adéquation des espaces de jeu en fonction du sexe, de l'âge et des intérêts.</li> </ol> <p>3. Stimulation de la créativité de l'enfant:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. caractéristiques de la créativité</li> <li>b. méthodes de stimulation de la créativité: brainstorming, puzzle, jeux créatifs...</li> <li>c. épreuves d'évaluation de la créativité</li> </ol> <p>4. Utilisation des institutions de la communauté dans l'animation/ la socialisation de l'enfant:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Musées</li> <li>b. Bibliothèques</li> <li>c. Clubs</li> <li>d. Ecoles (populaires)</li> <li>e. ONG</li> <li>f. Magasins</li> <li>g. Poste</li> <li>h. Restaurant</li> <li>i. Cinéma</li> </ol>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>PROTECTION</b>	
NATURE DU MODULE	SPÉCIFIQUE ENFANCE	CODE S E.20
TITRE	<b>Sécurité physique de l'enfant</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 4.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de sécuriser l'espace de vie de l'enfant</li> <li>• Etre capable de prévenir les maladies / accidents</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<b>CONTENUS:</b>		
<p>1. Prévention des urgences médicales – éléments d'hygiène et de santé des collectivités d'enfants:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Contagion dans les collectivités d'enfants (prévention des maladies transmissibles)</li> <li>b. Facteurs de risque pour les accidents dans les collectivités d'enfants: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. les particularités d'âge des enfants</li> <li>ii. les activités,</li> <li>iii. l'équipement utilisé,</li> <li>iv. les particularités des bâtiments,</li> <li>v. l'alimentation</li> <li>vi. la vie en collectif</li> </ol> </li> </ol> <p>2. Sécurisation de l'espace de vie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Identification des situations potentiellement dangereuses – à l'intérieur et à l'extérieur de l'institution, dans les endroits fréquentés par les enfants: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. chutes</li> <li>ii. coupures sectionnement</li> <li>iii. électrocution</li> <li>iv. asphyxie</li> <li>v. empoisonnement et intoxication</li> </ol> </li> <li>b. Sélection des jouets inoffensifs en fonction de l'âge de l'enfant</li> <li>c. Normes de protection et de sécurité du travail</li> </ol> <p>3. Premiers secours médicaux en situation d'urgence:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. maladies de l'enfance</li> <li>b. traumatismes</li> <li>c. noyade</li> <li>d. brûlures</li> <li>e. intoxications</li> </ol> <p>4. Sécurisation de l'enfant dans l'espace social ouvert:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Destinations et activités de l'enfant. Renseignement des personnes de l'institution.</li> <li>b. Orientation spatiale dans l'institution et dans l'espace social ouvert</li> <li>c. Règles de circulation</li> <li>d. Procédés en situations d'urgence: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. qui appeler ?</li> <li>ii. comment contacter l'institution ?</li> <li>iii. techniques d'autodéfense</li> </ol> </li> </ol> <p>5. Problèmes de comportement des enfants,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Causes des problèmes de comportement</li> <li>b. Formes de manifestation spécifiques à chaque tranche d'âge</li> <li>c. Rôle des professionnels dans l'intervention: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. négociation</li> <li>ii. médiation</li> <li>iii. contrôle physique</li> </ol> </li> <li>d. Ethos antiviolence dans l'institution de protection de l'enfant: <ol style="list-style-type: none"> <li>i. interprétation des situations de violence (des expériences vécues ou des médias)</li> <li>ii. mise à profit des occasions de sublimation de la violence</li> <li>iii. règles du comportement non violent (pour les enfants et pour les employés)</li> <li>iv. apprentissage par l'observation d'un modèle dans la diminution de la violence</li> </ol> </li> </ol>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>PROTECTION</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E.21
TITRE	<b>Sécurité émotionnelle de l'enfant</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Avoir suivi ou s'engager à suivre le module SE 4 et SE 20.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de favoriser le développement du respect de soi chez l'enfant</li> <li>• Etre capable de prévenir / gérer les situations de violence entre les enfants</li> <li>• Etre capable de canaliser l'agressivité de l'enfant vers des formes de manifestations socialement acceptées</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<b>CONTENUS:</b>		
<p>1. Abus sur l'enfant:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>types d'abus et indicateurs comportementaux</li> <li>évaluation de l'abus institutionnel</li> <li>stratégies de développement de la résilience</li> </ol> <p>2. Sécurité émotionnelle. Confiance de l'enfant dans les adultes</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>L'expérience des relations de l'enfant avec l'adulte: connaissance et interprétation méthodologie de l'exploration de l'historique relationnel de l'enfant: utilisation des documents, des témoignages de l'enfant, des adultes de l'entourage de l'enfant, d'autres enfants, du journal, du carnet de vie, des histoires et d'autres instruments: utilisation, limites, avantages.</li> <li>L'analyse et l'interprétation des relations de l'enfant: <ol style="list-style-type: none"> <li>utilisation des expériences de vie de l'enfant: éléments positifs et négatifs.</li> <li>interprétations alternatives d'une expérience réelle / possible</li> <li>situation de relation avec les adultes: risques, bénéfiques, modèles d'attitude et de comportement.</li> <li>critères d'évaluation du risque dans une relation: quels sont les adultes en qui je peux ou non avoir confiance?</li> </ol> </li> </ol> <p>3. Exploitation de l'enfant:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>L'exploitation de l'enfant par le travail (réseaux d'exploitation; manière d'opérer; prévention)</li> <li>La mendicité infantile (réseaux d'exploitation; manière d'opérer; prévention)</li> <li>Le trafic d'enfants (réseaux d'exploitation; manière d'opérer; prévention)</li> <li>La prostitution infantile / pornographie infantile (réseaux d'exploitation; manière d'opérer; prévention)</li> <li>L'abus sexuel sur l'enfant et sa prévention</li> <li>L'implication de l'enfant dans la délinquance (réseaux d'exploitation; manière d'opérer; prévention)</li> </ol> <p>4. Thérapie des enfants victimes de la violence:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Effets de la violence sur l'enfant en fonction du sexe, de l'âge, du type d'agression.</li> <li>Thérapie de l'enfant agressé sexuellement: <ol style="list-style-type: none"> <li>Evaluation</li> <li>Intervention thérapeutique</li> </ol> </li> <li>Thérapie de l'enfant agressé physiquement: <ol style="list-style-type: none"> <li>Evaluation</li> <li>Intervention thérapeutique</li> </ol> </li> <li>Thérapie de l'enfant agressé émotionnellement: <ol style="list-style-type: none"> <li>Evaluation</li> <li>Intervention thérapeutique</li> </ol> </li> </ol> <p>5. Renseigner et conseiller les adultes, les parents adoptifs, biologiques, de placement:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Méthodes d'approche et de conseil des parents agressifs</li> <li>Attitudes à l'égard des parents maltraitants. Formation / amélioration de l'autocontrôle</li> <li>Evaluation de l'activité de conseil.</li> </ol>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
FONCTION	<b>PROFESSIONNALISATION</b>	
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E.22
TITRE	<b>Evaluer la relation d'aide</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Expérience des réunions de services.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de caractériser la relation d'aide par rapport aux attributions professionnelles</li> <li>• Etre capable d'identifier des critères de décision dans la pratique professionnelle</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<p><u>CONTENUS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eléments d'éthique et de déontologie <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Déontologie de la relation d'aide</li> <li>b. Spécificité déontologique de la profession</li> <li>c. Pratique non discriminatoire dans la relation avec l'enfant, avec les adultes</li> </ol> </li> <li>2. Eléments de législation: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Eléments de la législation des droits de l'enfant</li> <li>b. Eléments de législation de la protection de l'enfant</li> <li>c. Eléments de législation du travail</li> </ol> </li> <li>3. Normalisation et syndrome du placement en institution: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Historique, principes de la normalisation</li> <li>b. Voies possibles vers la normalisation</li> <li>c. Théorie de l'attachement et de la normalisation.</li> </ol> </li> <li>4. Méthodes d'autoévaluation. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Indicateurs et critères pour l'évaluation de l'activité du professionnel</li> <li>b. Instruments pour l'évaluation de l'activité du professionnel</li> </ol> </li> <li>5. Application des nouvelles technologies dans l'éducation, l'animation, la socialisation: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Nouveaux procédés</li> <li>b. Utilisation sociale et éducative des nouvelles technologies</li> <li>c. Nouveaux matériaux éducatifs</li> <li>d. Nouveaux instruments et matériaux d'animation, de stimulation, de socialisation.</li> </ol> </li> </ol>		

<b>PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES</b>		
NATURE DU MODULE	SPECIFIQUE ENFANCE	CODE S E 23
FONCTION	<b>PROFESSIONNALISATION</b>	
TITRE	<b>Gérer son stress et son énergie</b>	
PUBLIC CONCERNE	SALARIES DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS	
PRE REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience professionnelle d'une année au moins auprès de personnes assistées</li> <li>• Expérience des réunions de services.</li> </ul>	
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etre capable de caractériser la relation d'aide par rapport aux attributions professionnelles</li> <li>• Etre capable d'identifier des critères de décision dans la pratique professionnelle</li> </ul>	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeux de rôles ; jeux didactiques ; thérapie théâtrale</li> <li>• Base documentaire: divers types de protocoles, guides, grilles d'observation, rapports, etc</li> </ul>	
<p><b>CONTENUS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Acquisitions de la recherche psychopédagogique et applications dans la relation d'aide: <ol style="list-style-type: none"> <li>Apprendre dans le contexte du groupe: comparaison sociale, induction du conformisme, apprendre par coopération</li> <li>Confier des rôles et des responsabilités dans l'apprentissage</li> <li>Styles cognitifs et leur valorisation</li> <li>Théorie de l'apprentissage affectif et ses applications.</li> </ol> </li> <li>Motivation de l'apprentissage et techniques de persuasion: <ol style="list-style-type: none"> <li>motivation de l'apprentissage: facteurs et évolution en fonction de l'âge et du sexe; types de motivation; stratégies de motivation</li> <li>Techniques de persuasion de l'enfant: nécessité de la persuasion; conditions d'efficience</li> <li>L'effet Pygmalion ou la prédiction qui s'autoconfirme ; son utilisation dans la relation avec l'enfant</li> </ol> </li> <li>Conseil / supervision du personnel (parents adoptifs): <ol style="list-style-type: none"> <li>Evaluation des instruments d'enregistrement de l'évolution de l'enfant</li> <li>Instruction dans les techniques comportementales: récompenses, sanctions, planification de la réaction et comportements inadéquats de l'enfant et renforcement des comportements adéquats</li> <li>Conseil dans l'interprétation des comportements de l'enfant</li> <li>Soutien dans la gestion du niveau de stress des adultes qui travaillent avec les enfants à besoins spécifiques.</li> </ol> </li> <li>Recherche en psychothérapie. Nouveautés et applications: <ol style="list-style-type: none"> <li>Nouvelles formes de thérapie: la thérapie à l'aide des animaux</li> <li>La thérapie d'expression: musicothérapie, art thérapie, la thérapie par la danse</li> <li>Ergothérapie</li> <li>La thérapie de relaxation</li> </ol> </li> <li>Supervision clinique: <ol style="list-style-type: none"> <li>Techniques de supervision : <ol style="list-style-type: none"> <li>supervision en doublette</li> <li>supervision en équipe</li> </ol> </li> <li>Techniques de feed-back</li> <li>Techniques d'écoute (dans la relation avec les adultes)</li> </ol> </li> <li>Médiation du conflit enfant/adulte (parents, employés, etc.) <ol style="list-style-type: none"> <li>Types de situations conflictuelles dans la relation enfant/adulte.</li> <li>Evaluation des situations conflictuelles</li> <li>Techniques de médiation des conflits</li> <li>Organisation de la gestion des situations conflictuelles par le conseil d'établissement ou de structure</li> <li>Négociation des contrats avec l'enfant</li> </ol> </li> </ol>		





## **IV. Offre de formation pour les demandeurs d'emploi**

- |  |       |
|--|-------|
| 1. Intervenant social de niveau 5 auprès des enfants | p. 51 |
| 2. Intervenant social de niveau 4 auprès des enfants | p. 67 |
| 3. Intervenant social de niveau 3 auprès des enfants | p. 81 |
| 4. Tableau récapitulatif des 24 modules              | p. 95 |



## **1. Intervenant social de niveau 5 auprès des enfants**



## PRESENTATION GENERALE

### OBJECTIFS DE FORMATION

Décrire les capacités devant être acquises par les stagiaires à l'issue de la formation.

Les stagiaires devront être capables de :

- ◆ Avoir une représentation claire des structures d'emploi de niveau V dans ce secteur (nature de qualification, conditions d'accès et d'exercice)
- ◆ Maîtriser un ensemble de savoirs, de savoir-faire (techniques) et de comportements professionnels attendus pour l'exercice de la relation d'aide, notamment dans les tâches quotidiennes de vie et d'accompagnement
- ◆ Se situer dans le cadre du référentiel de compétences attendues (mes activités et leurs limites)
- ◆ Se situer de façon objective et précise dans le cadre du marché de l'emploi : connaître les secteurs d'emploi possibles, les conditions d'accès et d'exercice (qualification nécessaire, modalités d'embauche, conditions de salaire...)
- ◆ Concrétiser son projet professionnel : prise de rendez-vous pour un emploi, maîtrise d'un entretien d'embauche

### INFORMATION ET RECRUTEMENT DES STAGIAIRES

#### 1. Renseignement et recrutement des stagiaires :

##### 1.1. Processus de recrutement – les étapes :

- présentation de l'offre de formation par l'AJOFM (en Roumanie<sup>6</sup>) et les autres organismes chargés de l'accueil et de l'information des demandeurs d'emploi en fonction de la localisation
- conclusion d'une convention de partenariat
- diffusion de l'offre (fiche descriptive de la formation : objectifs, contenus, dates, lieu, organisation, public concerné)
- information collective auprès des publics concernés, intéressés et identifiés avec un support écrit (cf. fiche descriptive de la formation + temps d'échange)
- inscription des candidats potentiels
- sélection des stagiaires à partir de l'évaluation des pré-requis et d'un entretien individuel
- contractualisation de l'inscription définitive des personnes : engagements réciproques stagiaires et organisme de formation (droits et devoirs)
- traitement administratif de chaque dossier stagiaire

##### 1.2. Relations avec les prescripteurs et les réseaux d'accueil :

AJOFM. Relations de collaboration pour le recrutement des stagiaires, pour l'évaluation des besoins de formation, pour l'organisation de la formation

MMPS. DAS, MEC. Relations de collaboration pour la validation et la certification de la formation

DAS, centres de placement. Relations de collaboration pour l'évaluation des besoins de formation et pour la réalisation du stage pratique.

---

<sup>6</sup> Les sigles sont explicités en fin de document

Les organismes correspondants en fonction du pays

### 3. Renseignement des stagiaires

Le renseignement des candidats se fait – il de façon :

collective , individuelle , les deux  ?

4- Quels éléments communiquez-vous aux stagiaires lors de ce renseignement?

- Présentation de l'organisme
- Informations juridiques sur la formation
- Présentation de l'organisation et des objectifs de la formation
- Informations sur les possibilités de positionnement et de validation des acquis
- Possibilité d'aménagement des durées de formation
- Financement de la formation
- Autres (à préciser) : Information sur les possibilités d'hébergement, de restauration et de transport

## ARCHITECTURE DE LA FORMATION

### LES PREREQUIS

1- Quels sont les pré requis exigés pour l'entrée dans cette formation ?

1a- en termes de niveau et / ou de formation :

- Avoir 18 ans et un niveau 5<sup>ème</sup>.

1b- autres capacités

- Bonnes capacités d'écoute
- Bonnes capacités relationnelles
- Patience
- Ouverture aux besoins de l'autre
- Capacité à se décentrer et à accorder une priorité à la satisfaction des besoins de l'enfant (motivation profonde)
- Capacité à sécuriser l'enfant
- Une expérience même limitée auprès des enfants est souhaitée

2. Existe – t – il des contres – indications (aptitudes) ?

Impulsivité, déficience d'autocontrôle

fragilité psychologique

Interdiction de porter des charges lourdes (problèmes de santé physique chronique)

3- Ces pré-requis sont-ils exigés par la législation ou les réglementations en vigueur ?

oui  non

## LE POSITIONNEMENT DES STAGIAIRES

1- Effectuez-vous un positionnement des stagiaires avant leur entrée dans l'action de formation ?

oui    non

1- Si oui, quels outils de positionnement utilisez-vous ?

- Un test d'évaluation de l'expression écrite (2 heures)
- Un entretien de motivation en présence des prescripteurs, du coordonnateur du stage et d'un responsable de structure pour enfants.

2- Comment est exploité ce positionnement pour la suite de la formation ?

Les exigences du référentiel nécessitent une formation intensive. Les tests et entretiens organisés en amont de l'action permettent de situer le stagiaire et de tenir informée, dans la première semaine, l'équipe pédagogique qui prendra en compte les différentes observations, pour la construction des parcours.

## ORGANISATION PEDAGOGIQUE DE L'ACTION DE FORMATION

1- L'action de formation est-elle:

1.1.- Une action de formation groupée   
(Tous les stagiaires effectuent la durée totale de la formation  
et suivent l'ensemble des modules ou des séquences de formation \*)

L'organisme de formation tiendra compte des acquis des différents stagiaires et construira des parcours individualisés.

1.2.- Une action de formation groupée et individualisée   
(Tous les stagiaires effectuent la durée totale de la formation mais  
enchaînent les modules ou les séquences de formation à leur rythme  
et selon des durées qui leur sont propres \*)

➤ Dans ce cas, indiquez les moyens d'individualisation utilisés :  
L'apprentissage par petits groupes (voire 2 à 2), en fonction du type de difficultés d'apprentissage rencontrées (les autres stagiaires sont aussi des ressources formatives).

1.3.- Une action de formation individualisée   
(Tous les stagiaires n'effectuent pas obligatoirement la durée totale  
de la formation et ne suivent pas obligatoirement l'ensemble  
des modules de formation proposés \*)

➤ Dans ce cas, indiquez les moyens d'individualisation utilisés :



## 2- L'action de formation est-elle ? :

- à entrées et sorties fixes



## DEROULEMENT DE LA FORMATION

### ➤ 1. PARCOURS GLOBAL DE LA FORMATION

1- Le parcours de formation est-il concerté avec chacun des stagiaires ? :

oui

non

2- Le parcours de la formation est-il formalisé par un contrat pédagogique précisant les objectifs de la formation et les engagements de chacune des parties en vue de la réalisation de la formation ? :

oui

non

➤ *Si oui, nous communiquer un exemplaire du document.*

3- Un contrôle continu des connaissances et des compétences acquises par les stagiaires, est-il prévu ?

oui

non

➤ A quelle fréquence ?

- Une préparation à l'examen (par niveau) "blanc" au 2/3 de la formation
- Une évaluation en entreprise par période de stage.
- Une évaluation en contrôle en cours de formation organisée tout au long de l'action

➤ Comment est-il organisé ?

L'évaluation en contrôle en cours de formation concerne les différents domaines d'enseignement.

- Un examen blanc inspiré des sujets d'examen des sessions précédentes, organisé au 2/3 de la formation
- Les périodes de formation en entreprise sont évaluées par le tuteur et le formateur de la discipline professionnelle

- Quel impact a-t-il sur le parcours de formation des stagiaires ?

Il permet aux formateurs de :

- Mesurer les compétences acquises
- De modifier les activités d'apprentissage pour combler les écarts et atteindre les objectifs visés.

#### 4. Quelles mesures sont prises pour accompagner les stagiaires en difficulté ?

a) Identification et analyse des causes des difficultés d'apprentissage par l'équipe pédagogique, les stagiaires et les tuteurs (qui accueillent en stage pratique sur terrains)

b) Mise en place de régulations (co-définies avec chaque stagiaire en difficulté) :

→ L'apprentissage par coopération, par pairs, par petits groupes, par l'appui des tuteurs

→ Des cours de répétition dans le cas où l'on constate que la plupart des stagiaires ont des difficultés similaires; le contenu sera repris, étant présenté d'une manière plus simple, concrète, de façon inductive, en utilisant des méthodes d'enseignement alternant exercices pratiques et apports théoriques complémentaires.

Ces différentes formes de régulation doivent avoir un impact formatif individuel et collectif

## TABLEAU RECAPITULATIF DES MODULES DE FORMATION

Fonction	Code DEE	INTITULE	Niveau V
<b>1. ACCUEIL et ECOUTE</b>	DE E1	Accueil et familiarisation de l'enfant avec l'institution	15 H
	DE E2	Techniques d'écoute et de concentration sur l'enfant	15 H (bases)
	DE E3	Ecoute de l'enfant à besoins spécifiques	
<b>2. IDENTIFICATION DES BESOINS</b>	DE E4	Satisfaction des besoins fondamentaux de l'enfant	30 H (bases)
	DE E5	Satisfaction des besoins d'appartenance de l'enfant	
	DE E6	Développement de l'autonomie	
	DE E7	Satisfaction des besoins d'estime de soi	
<b>3. ASSISTANCE A LA VIE QUOTIDIENNE</b>	DE E8	Formation aux pratiques d'hygiène et de soin personnel	15 H
	DE E9	Formation à l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication	15 H (bases)
	DE E10	Formation aux méthodes et pratiques de travail intellectuel et d'autocontrôle (autonomie)	
	DE E11	Formation aux méthodes et pratiques de prise de décisions dans le cadre d'accueil d'enfants à besoins spécifiques	
	DE E12	La santé et l'alimentation de l'enfant – Le cadre de vie	15 H
<b>4. COMMUNICATION</b>	DE E13	Modalités de développement de la communication	15 H (bases)
	DE E14	Education de la communication	15 H (bases)
<b>5. ACCOMPAGNEMENT</b>	DE E15	L'accompagnement des activités structurées et informelles des enfants	20 H
	DE E16	Diminution de la souffrance de l'enfant	20 H
<b>6. ANIMATION ET SOCIALISATION</b>	DE E17	L'intégration sociale de l'enfant abandonné et le processus de normalisation	15 H
	DE E18	Maturation sociale chez les enfants à besoins spécifiques	
	DE E19	L'animation des activités informelles	15 H
<b>7. PROTECTION</b>	DE E20	Sécurité physique de l'enfant dans l'institution et dans l'espace social ouvert	20 H
	DE E21	Sécurité émotionnelle de l'enfant	15 H
<b>8. PROFESSIONNALISATION</b>	DE E22	Gérer son stress et son énergie	15 H
	DE E23	Evaluer la relation d'aide	15 H
	DE E24	Techniques de recherche d'emploi	40 h
<b>Code :</b> <b>DE = Demandeurs d'emploi</b> <b>E = Enfants</b>			

## PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISE

Existe – t- il un partenariat avec les entreprises ?

**Avec le centre de placement** pour effectuer le stage pratique et pour fournir du personnel qualifié

## PERIODE EN ENTREPRISE

### ➤ 1. SITUATIONS D'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE : PRÉPARATION DE L'ALTERNANCE

1.1- Comment préparez-vous la / les période(s) en entreprise (en termes d'objectifs pour les stagiaires ; en termes de recherche de lieux de stage...)?

- Avant le démarrage du Dispositif, un mailing avec coupon-réponse est envoyé dans les associations et structures partenaires (entreprises employeurs) susceptibles d'accueillir un stagiaire.
- Il présente (fiche descriptive de la formation) les différents objectifs et contenus, l'organisation du stage pratique (dates, durée), le rôle des tuteurs et leur fonction dans l'évaluation, les compétences à mettre en œuvre à l'interne de l'entreprise. Une sélection des entreprises est réalisée par la suite en fonction des profils des stagiaires
- Chaque stagiaire est acteur de la préparation du stage pratique selon les modalités suivantes :
  - ↳ présentation formalisée par le formateur référent, des entreprises, des objectifs des stages par alternance, des modalités d'organisation et d'évaluation, du rôle de chacun (stagiaire - tuteur - référent), des outils co-utilisés, pour appropriation
  - ↳ entraînement des stagiaires au contact avec l'entreprise : simulation de contacts téléphoniques pour rendez-vous, préparation d'un courrier de demande de stage
  - ↳ prise de contact téléphonique en simulation et en situation réelle : stagiaire → entreprise
  - ↳ prise de rendez-vous : stagiaire → entreprise
  - ↳ contractualisation du stage pratique avec convention administrative tripartite : stagiaire - entreprise - organisme de formation et présentation du livret de stage pratique qui permettra le suivi et l'évaluation (contrat pédagogique)
  - ↳ suivi, accompagnement par le formateur référent des stages contractualisés, si besoin régulation

1.2.- Qui est la personne « ressource entreprise » au sein de votre organisme ?

Le coordonnateur de la formation.

1.3.- Y a-t-il dans l'entreprise un tuteur identifié pour chaque stagiaire ?

oui

non

1.4.- Comment vous assurez-vous de la réalité de ses fonctions ?

- ↳ **Contact préalable** pour présenter les objectifs et les modalités du stage pratique, définir la nature des tâches possibles, les responsabilités respectives.
- ↳ **Contact en cours de stage** : avec tuteur, stagiaire, formateur, pour une première co-évaluation : nature des tâches confiées, savoirs mis en œuvre, savoirs comportementaux.
- ↳ **Evaluation de fin de stage** : elle doit aussi intégrer une "appréciation" sur les perspectives d'embauche.

1.5. Comment sera ou seront positionnées la ou les périodes en entreprise par rapport aux périodes en centre ?

Alternance : Formation en centre et stage pratique, permettent d'acquérir des compétences complémentaires les unes aux autres ; chaque période de stage pratique fait l'objet d'une co-évaluation (tuteur - stagiaire - formateur)

- La première période en entreprise (dès les premières semaines de formation) a une fonction d'immersion et d'observation

- La ou les périodes suivantes de stage pratique sollicitent des savoir-faire et des savoirs comportementaux à développer (application à des situations d'apprentissages structurées en centre de formation)

## ➤ 2. SITUATIONS D'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE : SUIVI DES STAGIAIRES

2.1. – Comment organisez-vous le suivi des stagiaires en entreprise ?

Les formateurs sont chargés de ce suivi. Les tuteurs sont des professionnels exerçant une activité salariée (directrice de crèche, cuisinier...). Ils utilisent des fiches d'Evaluation en Entreprise.

Visites en entreprises d'accueil. A quelle fréquence ?

Des visites en entreprise d'accueil sont organisées :

- Une visite par chaque période de stage. Si nécessaire, en cas de problème, complémentirement, le référent se déplacera ponctuellement à la demande d'un des trois acteurs (stagiaire, formateur, tuteur en entreprise).
- Des contacts téléphoniques permettent au formateur référent de suivre l'évolution du stagiaire avec le tuteur.

2.2- Existe-t-il un document de liaison entre l'organisme de formation, le stagiaire et l'entreprise ?

oui  non

2.3. Comment sont prises en compte les situations d'apprentissage en entreprise au moment du retour du stagiaire dans l'organisme ?

Chaque stagiaire est muni pendant toute la durée de sa formation du livret de stage pratique (carnet de Liaison) permettant :

- d'assurer une liaison permanente Entreprise-Centre de Formation
- de suivre l'évolution du stagiaire dans l'acquisition des compétences et des gestes professionnels
- de consigner toutes les remarques utiles au bon déroulement du parcours de formation.

Ce document aide également le tuteur à former le stagiaire à :

- la découverte du milieu professionnel
- l'intégration professionnelle
- l'acquisition des compétences inscrites dans le référentiel de formation

Les situations d'apprentissage permettent aux différents formateurs à partir des difficultés repérées lors de l'apprentissage en entreprise d'améliorer les capacités des stagiaires, grâce à un apport théorique ciblé.

Quelles méthodes et/ou quels outils pédagogiques utilisez-vous dans le cadre de cette formation ? Expliquer l'intérêt de leur utilisation dans le cadre de l'action proposée, compte tenu des objectifs visés et des problématiques locales.

### 1. METHODES PEDAGOGIQUES ET INTERET

Méthodes pédagogiques actives et pédagogie individualisée organisées à partir :

- de la connaissance de chaque stagiaire (Cf. positionnement préalable des pré-requis) et de la prise en compte des besoins et rythme d'apprentissage individuels, qui évoluent au fil du parcours
- de la construction des itinéraires adaptés en fonction de ces données
- de démarches
  - prenant appui sur : les expériences dont celles des stages pratiques, les questionnements, les problèmes à résoudre de chacun et à un niveau collectif (le groupe est aussi une ressource de formation), le travail en sous-groupes.
  - intégrant dans les contenus, de façon accessible, des travaux de recherche
  - alternant échanges, analyse de situations concrètes, apport de connaissances, réflexion, méthode de travail, savoir-faire et un travail sur soi (comportement)
  - mobilisant les phases d'alternance comme des situations d'apprentissage levier et/ou complément de formation
  - développant une attitude de recherche, personnelle et collective, d'informations
  - intégrant des évaluations intermédiaires et finale par module, et globale dans une dimension formative.

Intérêts :

- développer des apprentissages adaptés à chacun
- motiver en partant de(s) apprenant(s) individuellement et collectivement
- donner une lisibilité des progressions
- lier les apprentissages à des situations vivantes
- enrichir par l'apport de professionnels
- développer des compétences transversales

### OUTILS PEDAGOGIQUES

- Fiches individuelles d'apprentissage et d'évaluation
- Matériels audiovisuels (dont vidéo, caméra) et informatique
- Manuels, dictionnaires, documents législatifs
- Production de l'activité des enfants
- Protocoles d'observation
- Exposés
- Étude de cas
- Techniques d'entretien (utilisation de l'outil vidéo)
- Jeux de rôles
- Mise en situation (ex : réalisation d'un spectacle avec les techniques d'animation)
- Le livret d'alternance co-remplé par le tuteur et le stagiaire : il est un outil d'engagement réciproque, de dialogue, de suivi et d'évaluation des compétences développées, et des compétences restant à acquérir.
- Participation à des rencontres avec des professionnels
- Réalisation de résumés,
- Travail en groupes restreints puis restitution en groupe (afin de faciliter l'échange et l'implication de chacun).
- Suivi individuel des stagiaires en fonction des besoins.

## EGALITE HOMMES / FEMMES

Si l'action n'est pas spécifiquement dédiée à la promotion de l'égalité hommes-femmes

1- Quelle est la répartition probable des effectifs :

	Femmes En %	Hommes En %
<input type="checkbox"/>	0	100
<input type="checkbox"/>	30	70
<input type="checkbox"/>	50	50
<input checked="" type="checkbox"/>	70	30
<input type="checkbox"/>	100	0

2- Des mesures sont-elles prises pour améliorer l'accueil et le déroulement de l'action à l'égard des situations des hommes et des femmes ?

2a : dispositions spécifiques en amont lors de l'accueil :

oui    non

Si oui précisez :

Les hommes ayant le profil requis sont ciblés par les prescripteurs tout autant que les femmes. Pour cela, un travail d'information auprès des différents partenaires est organisé.

2b : prise en compte de la problématique mixité dans la conception pédagogique de l'action :

oui    non

Si oui précisez :

Travail sur les représentations tout au long de la formation.

2c : Mise en place d'un suivi spécifique dans les situations d'alternance :

oui    non

Si oui précisez

Travail sur les représentations avec l'établissement accueillant en stage pratique dont travail avec le tuteur.

## VALIDATION DE LA FORMATION

1- La formation est-elle validante ?  oui  non (*passer à la question 3*)

➤ si oui, est-elle validée :

par un diplôme, lequel (*développer les sigles*) ?

par un titre homologué, lequel (*nous communiquer l'arrêté de référence, développer les sigles*) ?

par la possibilité de présenter des unités capitalisables d'un diplôme ? Lesquelles ?

par un certificat de qualification professionnelle (CQP), lequel ?

2- Si la validation requiert l'intervention d'un organisme certificateur et entraîne des frais liés à cette intervention, ces frais sont-ils inclus dans le prix de la formation?

oui

non

3- Si la formation n'est pas validante, au sens indiqué au 1, un document est-il remis au stagiaire à l'issue de la formation ?  oui  non

➤ Si oui, de quel document s'agit-il ?

Attestation de stage

Diplôme / titre interne à l'organisme

Attestation des compétences

Autres (à préciser)

Attestation de suivi du cours

*Nous communiquer le document remis aux stagiaires.*

➤ indiquer le niveau acquis par le stagiaire à l'issue de la formation (I à VI)

**V**



1- Combien de bilans réalisez-vous au cours de la formation ?

3

1.1.- A quel(s) moment(s) de l'action ?

- Un bilan intermédiaire au milieu de l'action
- Un bilan final en fin d'action
- Un bilan après les résultats

1.2.- Avec quels partenaires ?

- Organismes financiers
- Professionnels
- AJOFM
- Centre de placement (après le stage pratique)
- Coordonnateur emploi/formation
- Tuteurs en entreprise

1.3.- Quelles incidences ce(s) bilan(s) a/ont-il(s) sur le déroulement de la formation en cours ou sur la prochaine formation ?

- Valorisation de l'action auprès des partenaires locaux
- Aide aux stagiaires restés sans solution
- Synthèse des résultats pour les organismes financeurs

2. Réalisez-vous un bilan final ? OUI

1.1. Avec qui ?

AJOFM  
Centre de placement

2.2. Incidence sur la prochaine formation ?

Meilleur ciblage de l'offre sur les besoins de formation des professionnels des centres de placement  
Meilleur ciblage du contenu de la formation sur les compétences attendues  
Meilleure articulation de la formation en fonction des besoins des enfants en situation d'abandon  
Amélioration des formes d'organisation  
Amélioration de l'évaluation

### **SIGLES des organismes roumains:**

**AJOFM = Agentia Judeteana de Ocupare a Fortei de Munca**

**MMPS= Ministerul muncii si protectiei sociale**

**DAS=Directia Asistenta Sociala**

**MEC= Ministerul Educatiei si Cercetarii**

## OPPORTUNITE DE LA PROPOSITION

**Compte tenu de tous les éléments précédents, expliquer en quoi votre proposition d'action est pertinente par rapport aux besoins exprimés :**

Un ensemble d'études et les diagnostics effectués dans le cadre du projet Leonardo da Vinci Relais, indiquent un besoin important d'intervention (quantitatif et qualitatif) au niveau de la relation d'aide auprès des enfants en situation d'abandon.

Il nécessite, pour y répondre, la mobilisation de compétences particulières, que ce soit en terme de connaissances, de savoir-faire, et de savoirs comportementaux. Y répondre constitue aussi un gisement d'emplois pour des personnes pouvant accéder à un niveau V.

Un ensemble d'acteurs économiques, sociaux, institutionnels, à différentes échelles d'un territoire, ont la préoccupation de répondre à ce besoin, dans des logiques de travail pouvant aller vers des partenariats rendant l'action plus performante.

Des référentiels de formation existent, construits à partir de la structuration de référentiels d'activités et de compétences (référentiels métiers). Ils permettent de mettre en œuvre une offre de formation adaptée aux besoins, offrant une perspective d'insertion professionnelle pour des demandeurs d'emploi.

Etudes, rapports, diagnostics sur la nécessaire prise en considération de chaque enfant, en tant que personne ayant des droits et en tant que "petit homme" en devenir, donnent à la proposition un relief particulier.



## **2. Intervenant social de niveau 4 auprès des enfants**



## PRESENTATION GENERALE

### OBJECTIFS DE FORMATION

Décrire les capacités devant être acquises par les stagiaires à l'issue de la formation.

Les stagiaires devront être capables de :

- ◆ Avoir une représentation claire des structures d'emploi, de niveau IV, dans ce secteur (nature de qualification, conditions d'accès et d'exercice)
- ◆ Maîtriser un ensemble de savoirs, de savoir-faire (techniques) et de comportements professionnels attendus pour l'exercice de la relation d'aide. Outre les compétences requises dans les tâches de vie et d'accompagnement au quotidien, devront être maîtrisées des compétences liées à :
  - la compréhension approfondie de ce qui se joue dans une relation d'aide
  - l'analyse fine des besoins
  - la gestion et au suivi autonome de son activité (réflexion, méthodologie, relations à l'institution)
  - une évolution personnelle
- ◆ Se situer dans le cadre du référentiel de compétences attendues et des exigences des employeurs dans la relation d'aide (organisation, adaptation)
- ◆ Se situer de façon objective et précise dans le cadre du marché de l'emploi : connaître les secteurs d'emploi possibles, les conditions d'accès et d'exercice (qualification nécessaire, modalités d'embauche, conditions de salaire)
- ◆ Participation aux innovations sociales de service et d'emploi, dans les contextes institutionnels
- ◆ Concrétiser son projet professionnel : identifier les emplois de niveau IV disponibles, se faire connaître, maîtriser un entretien d'embauche

### INFORMATION ET RECRUTEMENT DES STAGIAIRES

## 2. Renseignement et recrutement des stagiaires

### 2.1. Processus de recrutement

- présentation de l'offre de formation par AJOFM (en Roumanie<sup>7</sup>) et les autres organismes chargés de l'accueil et de l'information des demandeurs d'emploi en fonction de la localisation
- d'autres organisations qui fournissent du training pour les demandeurs d'emploi
- conclusion d'une convention de partenariat
- diffusion de l'offre (fiche descriptive de la formation : objectifs, contenus, dates, lieu, organisation, public concerné)
- information collective auprès des publics concernés, intéressés et identifiés avec un support écrit (cf. fiche descriptive de la formation + temps d'échange)
- inscription des candidats potentiels
- sélection des stagiaires à partir de l'évaluation des pré-requis et d'un entretien individuel
- contractualisation de l'inscription définitive des personnes : engagements réciproques stagiaires et organisme de formation (droits et devoirs)
- traitement administratif de chaque dossier stagiaire

---

<sup>7</sup> Les sigles sont explicités en fin de document

## 2.2. Relations avec les prescripteurs et les réseaux d'accueil :

AJOFM. Relations de collaboration pour le recrutement des stagiaires, pour l'évaluation des besoins de formation, pour l'organisation de la formation

MMPS., DAS, MEC. Relations de collaboration pour la validation et la certification de la formation

DAS, centres de placement. Relations de collaboration pour l'évaluation des besoins de formation et pour la réalisation du stage pratique à partir duquel sera produit un mémoire.

## 3. Renseignement des stagiaires

**Le renseignement des candidats se fait – il de façon :**

collective , individuelle , les deux  ?

4- Quels éléments communiquez-vous aux stagiaires lors de ce renseignement?

- Présentation de l'organisme
- Informations juridiques sur la formation
- Présentation de l'organisation et des objectifs de la formation
- Informations sur les possibilités de positionnement et de validation des acquis
- Possibilité d'aménagement des durées de formation
- Financement de la formation
- Autres (à préciser) Information sur les possibilités d'hébergement, de restauration et de transport

## ARCHITECTURE DE LA FORMATION

### LES PREREQUIS

1- Quels sont les prés requis exigés pour l'entrée dans cette formation ?

1a- en termes de niveau et / ou de formation :

Avoir 18 ans au minimum et un niveau V

1b- autres capacités :

- Bonnes capacités d'écoutes
- Bonnes capacités relationnelles
- Patience
- Capacité de sécuriser un enfant
- Une expérience, même limitée, auprès des enfants est souhaitée, ainsi que l'exercice d'activités sociales collectives
- Ouverture aux besoins de l'autre

- Capacité à se décentrer et à accorder une priorité à la satisfaction des besoins de l'enfant (motivation solide)
- Mobilité géographique
- Capacité à s'adapter et à évoluer

2. Existe – t – il des contres – indications (aptitudes) ?

- Impulsivité, déficience d'autocontrôle
- Egocentrisme : concentration sur les propres besoins, motivations extrinsèques, incapacité d'accorder la priorité à la satisfaction des besoins de l'enfant
- Fragilité psychologique - problèmes de santé physique (interdiction du port de charges lourdes)

3- Ces pré-requis sont-ils exigés par la législation ou les réglementations en vigueur ?

oui  non

## LE POSITIONNEMENT DES STAGIAIRES

1- Effectuez-vous un positionnement des stagiaires avant leur entrée dans l'action de formation ?

oui  non

1- Si oui, quels outils de positionnement utilisez-vous ?

- Un test d'évaluation de l'expression écrite (2 heures)
- Un entretien de motivation en présence des prescripteurs, du coordonnateur du stage et d'un responsable de structure pour enfants.

2- Comment est exploité ce positionnement pour la suite de la formation ?

Les exigences du référentiel nécessitent une formation intensive. Les tests et entretiens organisés en amont de l'action permettent de situer le stagiaire et de tenir informée, dans la première semaine, l'équipe pédagogique qui prendra en compte les différentes observations, pour la construction des parcours.

## ORGANISATION PEDAGOGIQUE DE L'ACTION DE FORMATION

1- L'action de formation est-elle:

1.1.- Une action de formation groupée

*(Tous les stagiaires effectuent la durée totale de la formation et suivent l'ensemble des modules ou des séquences de formation \*)*

L'organisme de formation tiendra compte des acquis des différents stagiaires et construira des parcours individualisés.

1.2.- Une action de formation groupée et individualisée

*(Tous les stagiaires effectuent la durée totale de la formation mais*



*enchaînent les modules ou les séquences de formation à leur rythme et selon des durées qui leur sont propres \*)*

- Dans ce cas, indiquez les moyens d'individualisation utilisés :

L'apprentissage par petits groupes (voire 2 à 2), en fonction du type de difficultés d'apprentissage rencontrées (les autres stagiaires sont aussi des ressources formatives).

- 1.3- Une action de formation individualisée   
*(Tous les stagiaires n'effectuent pas obligatoirement la durée totale de la formation et ne suivent pas obligatoirement l'ensemble des modules de formation proposés \*)*

- Dans ce cas, indiquez les moyens d'individualisation utilisés :

## 2- L'action de formation est-elle ? :

- à entrées et sorties fixes

# DEROULEMENT DE LA FORMATION

## ➤ 1. PARCOURS GLOBAL DE LA FORMATION

2- Le parcours de formation est-il concerté avec chacun des stagiaires ? :

- oui  non

2- Le parcours de la formation est-il formalisé par un contrat pédagogique

Précisant les objectifs de la formation et les engagements de chacune des parties en vue de la réalisation de la formation? :

- oui  non

- *Si oui, nous communiquer un exemplaire du document.*

3- Un contrôle continu des connaissances et des compétences acquises par les stagiaires, est-il prévu ?

- oui

non

- A quelle fréquence ?

- Une préparation à l'examen (par niveau) "blanc" au 2/3 de la formation
- Une évaluation en entreprise par périodes de stage.
- Une évaluation en contrôle en cours de formation organisée tout au long de l'action
- La soutenance d'un mémoire final portant sur l'analyse d'une situation rencontrée en entreprise

- Comment est-il organisé ?

L'évaluation en contrôle en cours de formation concerne les différents domaines d'enseignement pratique.

- Un examen blanc inspiré des sujets d'examen des sessions précédentes, organisé au 2/3 de la formation
- Les périodes de formation en entreprise sont évaluées par le tuteur et le formateur de la discipline professionnelle

➤ Quel impact a-t-il sur le parcours de formation des stagiaires ?

Il permet aux formateurs de :

- Mesurer les compétences acquises
- De modifier les activités d'apprentissage pour combler les écarts et atteindre les objectifs visés.

4. Quelles mesures sont prises pour accompagner les stagiaires en difficulté ?

a) Identification et analyse des causes des difficultés d'apprentissage par l'équipe pédagogique, les stagiaires et les tuteurs (qui accueillent en stage pratique sur terrains)

b) Mise en place de régulations (co-définies avec chaque stagiaire en difficulté)

→ L'apprentissage par coopération, par pairs, par petits groupes, par l'appui des tuteurs

→ Des cours de répétition dans le cas où l'on constate que la plupart des stagiaires ont des difficultés similaires; le contenu sera repris, étant présenté d'une manière plus simple, concrète, de façon inductive, en utilisant des méthodes d'enseignement alternant exercices pratiques et apports théoriques complémentaires.

Ces différentes formes de régulation doivent avoir un impact formatif individuel et collectif

<b>TABLEAU RECAPITULATIF DES MODULES DE FORMATION</b>			
<b>Fonction</b>	<b>Code DE</b>	<b>INTITULE</b>	<b>Niveau IV</b>
<b>1. ACCUEIL et ECOUTE</b>	DE E 1	Accueil et familiarisation de l'enfant avec l'institution	10 H
	DE E 2	Techniques d'écoute et de concentration sur l'enfant	10 H
	DE E 3	Ecoute de l'enfant à besoins spécifiques	10 H
<b>2. IDENTIFICATION DES BESOINS</b>	DE E 4	Satisfaction des besoins fondamentaux de l'enfant	10 H
	DE E 5	Satisfaction des besoins d'appartenance de l'enfant	10 H
	DE E 6	Développement de l'autonomie	10 H
	DE E 7	Satisfaction des besoins d'estime de soi	10 H
<b>3. ASSISTANCE A LA VIE QUOTIDIENNE</b>	DE E. 8	Formation aux pratiques d'hygiène et de soin personnel	10 H
	DE E. 9	Formation à l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication	15 H (bases)
	DE E 10	Formation aux méthodes et pratiques de travail intellectuel et d'autocontrôle (autonomie)	10 H
	DE E 11	Formation aux méthodes et pratiques de prise de décisions dans le cadre d'accueil d'enfants à besoins spécifiques	
	DE E 12	La santé et l'alimentation de l'enfant – Le cadre de vie	
<b>4. COMMUNICATION</b>	DE E 13	Modalités de développement de la communication	10 H
	DE E 14	Education de la communication	10 H
<b>5. ACCOMPAGNEMENT</b>	DE E 15	L'accompagnement des activités structurées et informelles des enfants	10 H
	DE E 16	Diminution de la souffrance de l'enfant	10 H
<b>6. ANIMATION ET SOCIALISATION</b>	DE E 17	L'intégration sociale de l'enfant abandonné et le processus de normalisation	10 H
	DE E 18	Maturation sociale chez les enfants à besoins spécifiques	
	DE E 19	L'animation des activités informelles	10 H
<b>7. PROTECTION</b>	DE E 20	Sécurité physique de l'enfant dans l'institution et dans l'espace social ouvert	10 H
	DE E 21	Sécurité émotionnelle de l'enfant	10 H
<b>8. PROFESSIONNALISATION</b>	DE E 22	Gérer son stress et son énergie	
	DE E 23	Evaluer la relation d'aide	10 H
	DE E 24	Techniques de recherche d'emploi	40 h
<b>Code : DE = Demandeurs d'emploi E = Enfants</b>			

## PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISE

Existe – t- il un partenariat avec les entreprises ?

**Avec le centre de placement** pour effectuer le stage pratique et pour fournir du personnel qualifier

## PERIODE EN ENTREPRISE

### ➤ 1. SITUATIONS D'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE : PRÉPARATION DE L'ALTERNANCE

1.1- Comment préparez-vous la / les période(s) en entreprise (en termes d'objectifs pour les stagiaires ; en termes de recherche de lieux de stage...)?

- Avant le démarrage du Dispositif, un mailing avec coupon-réponse est envoyé dans les associations et structures partenaires susceptibles d'accueillir un stagiaire.
- Il présente (fiche descriptive de la formation) les différents objectifs et contenus, l'organisation du stage pratique (dates, durée), le rôle des tuteurs dont l'évaluation, les compétences à mettre en œuvre à l'interne de l'entreprise. Une sélection des entreprises est réalisée par la suite en fonction des profils des stagiaires
- Chaque stagiaire est acteur de la préparation du stage pratique selon les modalités suivantes :
  - ↳ présentation formalisée par le formateur référent, des entreprises, des objectifs des stages par alternance, des modalités d'organisation et d'évaluation, du rôle de chacun (stagiaires - tuteur - référent), des outils co-utilisés, pour appropriation
  - ↳ entraînement des stagiaires au contact avec l'entreprise : simulation de contacts téléphoniques pour rendez-vous, préparation d'un courrier de demande de stage
  - ↳ prise de contact téléphonique grandeur réelle : stagiaire → entreprise
  - ↳ prise de rendez-vous : stagiaire → entreprise
  - ↳ contractualisation du stage pratique avec convention administrative tripartite : stagiaire - entreprise - organisme de formation et présentation du livret de stage pratique qui permettra le suivi et l'évaluation (contrat pédagogique)
  - ↳ suivi, accompagnement du formateur référent des stages contractualisés, si besoin régulation

1.2.- Qui est la personne « ressource entreprise » au sein de votre organisme ?

Le coordonnateur de la formation.

1.3.- Y a-t-il dans l'entreprise un tuteur identifié pour chaque stagiaire ?

oui

non

1.4.- Comment vous assurez-vous de la réalité de ses fonctions ?

- ↳ **Contact préalable** pour présenter les objectifs et les modalités du stage pratique, définir la nature des tâches possibles, les responsabilités respectives.
- ↳ Contact en cours de stage : avec tuteur, stagiaire, formateur, première co-évaluation : nature des tâches confiées, savoirs mis en œuvre, savoirs comportementaux.
- ↳ **Evaluation de fin de stage** : elle doit aussi intégrer une "appréciation" sur les perspectives d'embauche.

1.5. Comment sera ou seront positionnées la ou les périodes en entreprise par rapport aux périodes en centre ?

Alternance : Formation en centre et stage pratique, permettant d'acquérir des compétences complémentaires les unes aux autres ; chaque période de stage pratique fait l'objet d'une co-évaluation (tuteur - stagiaires - formateur)

- La première période en entreprise (dès les premières semaines de formation) a une fonction d'immersion et d'observation

- La ou les périodes suivantes de stage pratique sollicitent des savoir-faire et des savoirs comportementaux à développer (application à des situations d'apprentissages structurées en centre de formation) et traitement de cas réels qui feront l'objet du mémoire final

## ➤ 2. SITUATIONS D'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE : SUIVI DES STAGIAIRES

2.1. – Comment organisez-vous le suivi des stagiaires en entreprise ?

Les formateurs sont chargés de ce suivi. Ce sont des professionnels exerçant une activité salariée (directrice de crèche, cuisinier en collège...). Ils utilisent des fiches d'Evaluation en Entreprise .

Visites en entreprises d'accueil. A quelle fréquence ?

Des visites en entreprise d'accueil sont organisées :

- Une visite par chaque période de stage. Si nécessaire, en cas de problème, complémentirement, le référent se déplacera ponctuellement à la demande d'un des trois acteurs (stagiaire, tuteur/formateur, tuteur en entreprise).
- Des contacts téléphoniques permettent au formateur référent de suivre l'évolution du stagiaire avec le tuteur.

2.2- Existe-t-il un document de liaison entre l'organisme de formation, le stagiaire et l'entreprise ?

oui  non

2.3. Comment sont prises en compte les situations d'apprentissage en entreprise au moment du retour du stagiaire dans l'organisme ?

Chaque stagiaire est muni pendant toute la durée de sa formation du livret de stage pratique (Carnet de Liaison) permettant :

- d'assurer une liaison permanente Entreprise-Centre de Formation
- de suivre l'évolution du stagiaire dans l'acquisition des compétences et des gestes professionnels
- de consigner toutes les remarques utiles au bon déroulement du parcours de formation.

Ce document aide également le tuteur à former le stagiaire à :

- la découverte du milieu professionnel
- l'intégration professionnelle
- l'acquisition des compétences inscrites dans le référentiel du diplôme

Les situations d'apprentissage permettent aux différents formateurs à partir des difficultés repérées lors de l'apprentissage en entreprise d'améliorer les capacités d'y faire face des stagiaires, grâce à un apport théorique ciblé.

Quelles méthodes et/ou quels outils pédagogiques utilisez-vous dans le cadre de cette formation ? Expliquer l'intérêt de leur utilisation dans le cadre de l'action proposée, compte tenu des objectifs visés et des problématiques locales.

### METHODES PEDAGOGIQUES ET INTERET

Méthodes pédagogiques actives et pédagogie individualisée organisées à partir :

- de la connaissance de chaque stagiaire (Cf. positionnement préalable des pré-requis) et de la prise en compte des besoins et rythme d'apprentissage individuels, qui évoluent au fil du parcours
- de la construction des itinéraires adaptés en fonction de ces données et de démarches
  - prenant appui sur les expériences dont celles des stages pratiques, les questionnements, les problèmes à résoudre de chacun et à un niveau collectif (le groupe est aussi une ressource de formation), travail en sous-groupe.
  - intégrant dans les contenus, de façon accessible, des travaux de recherche
  - alternant échanges, analyse de situations concrètes, apport de connaissances, en réflexion, méthode de travail, savoir-faire et un travail sur soi (comportement)
  - mobilisant les phases d'alternance comme des situations d'apprentissage levier et/ou complément de formation
  - développant une attitude de recherche, personnelle et collective, d'informations
  - intégrant des évaluations intermédiaires et finale par module et globale dans une dimension formative.

Intérêts :

- des apprentissages adaptés à chacun
- motiver en partant de(s) apprenant(s) individuellement et collectivement
- donner une lisibilité des progressions
- lier les apprentissages à des situations vivantes
- enrichir par l'apport de professionnels
- développer des compétences transversales

### 2. OUTILS PEDAGOGIQUES

- Fiches individuelles d'apprentissage et d'évaluation
- Matériels audiovisuels (dont vidéo, caméra) et informatique
- Manuels, dictionnaires, documents législatifs
- Production de l'activité des enfants
- Protocoles d'observation
- Exposés
- Etude de cas
- Techniques d'entretien (utilisation vidéo)
- Jeux de rôles
- Mise en situation (ex : réalisation d'un spectacle avec les techniques d'animation)
- Le livret d'alternance co-enseigné par le tuteur et le stagiaire : il est un outil d'engagement réciproque, de dialogue, de suivi et d'évaluation des compétences développées, et des compétences restant à acquérir.
- Participation à des rencontres avec des professionnels
- Réalisation de résumés,
- Travail en groupes restreints puis restitution en groupe (afin de faciliter l'échange et l'implication de chacun).
- Suivi individuel avec les stagiaires en fonction des besoins
- Rédaction d'un mémoire

## EGALITE HOMMES / FEMMES

Si l'action n'est pas spécifiquement dédiée à la promotion de l'égalité hommes-femmes

1- Quelle est la répartition probable des effectifs :

	Femmes En %	Hommes En %
<input type="checkbox"/>	0	100
<input type="checkbox"/>	30	70
<input type="checkbox"/>	50	50
<input checked="" type="checkbox"/>	70	30
<input type="checkbox"/>	100	0

2- Des mesures sont-elles prises pour améliorer l'accueil et le déroulement de l'action à l'égard des situations des hommes et des femmes ?

2a : dispositions spécifiques en amont lors de l'accueil :

oui  non

Si oui précisez :

Les hommes ayant le profil requis sont ciblés par les prescripteurs tout autant que les femmes. Pour cela, travail d'information auprès des différents partenaires.

2b : prise en compte de la problématique mixité dans la conception pédagogique de l'action :

oui  non

Si oui précisez :

Travail sur les représentations tout au long de la formation.

2c : Mise en place d'un suivi spécifique dans les situations d'alternance :

oui  non

Si oui précisez

Travail sur les représentations avec l'établissement accueillant en stage pratique dont travail avec le tuteur.

## VALIDATION DE LA FORMATION

1- La formation est-elle validante ?  oui  non (passer à la question 3)

➤ si oui, est-elle validée :

par un diplôme, lequel (développer les sigles) ?

par un titre homologué, lequel (nous communiquer l'arrêté de référence, développer les sigles) ?

par la possibilité de présenter des unités capitalisables d'un diplôme ? Lesquelles ?

par un certificat de qualification professionnelle (CQP), lequel ?

2- Si la validation requiert l'intervention d'un organisme certificateur et entraîne des frais liés à cette intervention, ces frais sont-ils inclus dans le prix de la formation ?

oui  non

3- Si la formation n'est pas validante, au sens indiqué au 1, un document est-il remis au stagiaire à l'issue de la formation ?  oui  non

➤ Si oui, de quel document s'agit-il ?

Attestation de stage

Diplôme / titre interne à l'organisme

Attestation des compétences

Autres (à préciser)

Attestation de suivi du cours et d'évaluation du mémoire

*Nous communiquer le document remis aux stagiaires.*

➤ indiquer le niveau acquis par le stagiaire à l'issue de la formation (I à VI)  
[cf. annexe] : **IV**

## EVALUATION DE LA FORMATION

1- Combien de bilans réalisez-vous au cours de la formation ?

3

1.1.- A quel(s) moment(s) de l'action ?

- Un bilan intermédiaire au milieu de l'action
- Un bilan final en fin d'action
- Un bilan après les résultats

1.2.- Avec quels partenaires ?

- Organismes financiers
- Professionnels
- AJOFM
- Centre de placement (après le stage pratique)
- Coordonnateur emploi/formation
- Tuteurs en entreprise



1.3.- Quelles incidences ce(s) bilan(s) a/ont-il(s) sur le déroulement de la formation en cours ou sur la prochaine formation ?

- Valorisation de l'action auprès des partenaires locaux
- Aide aux stagiaires restés sans solution
- Synthèse des résultats pour les organismes financeurs

2. Réalisez-vous un bilan final ?

2.1. Avec qui ?

AJOFM

Centre de placement

2.2. Incidence sur la prochaine formation ?

Meilleur ciblage de l'offre sur les besoins de formation des professionnels des centres de placement

Meilleur ciblage du contenu de la formation sur les compétences ciblées

Meilleure articulation de la formation en fonction des besoins des enfants en situation d'abandon

Amélioration des formes d'organisation

Amélioration de l'évaluation

### **SIGLES des organismes roumains:**

**AJOFM = Agentia Judeteana de Ocupare a Fortei de Munca**

**MMPS= Ministerul muncii si protectiei sociale**

**DAS=Directia Asistenta Sociala**

**MEC= Ministerul Educatiei si Cercetarii**

## **OPPORTUNITE DE LA PROPOSITION**

**Compte tenu de tous les éléments précédents, expliquer en quoi votre proposition d'action est pertinente par rapport aux besoins exprimés :**

Un ensemble d'études et les diagnostics effectués dans le cadre du projet Leonardo da Vinci Relais indiquent un besoin important d'intervention (quantitatif et qualitatif) au niveau de la relation d'aide auprès des enfants en situation d'abandon.

Il nécessite, pour y répondre, la mobilisation de compétences particulières, que ce soit en terme de connaissances, de savoir-faire, et de savoirs comportementaux. Y répondre constitue aussi un gisement d'emploi pour des personnes pouvant accéder à un niveau IV.

Un ensemble d'acteurs économiques, sociaux, institutionnels, à différentes échelles d'un territoire, ont la préoccupation de répondre à ce besoin, dans des logiques de travail pouvant aller vers des partenariats rendant l'action plus performante.

Des référentiels de formation existent, construits à partir de la structuration de référentiels d'activités et de compétences (référentiels métiers). Ils permettent de mettre en œuvre une offre de formation adaptée aux besoins, offrant une perspective d'insertion professionnelle pour des demandeurs d'emploi.

Etudes, rapports, diagnostics sur la nécessaire prise en considération de chaque enfant, en tant que personne ayant des droits et "petit homme" en devenir, donnent à la proposition un relief particulier.

### **3. Intervenant social de niveau 3 auprès des enfants**



## OBJECTIFS DE FORMATION

Décrire les capacités devant être acquises par les stagiaires à l'issue de la formation.

- ◆ Avoir une représentation claire des structures d'emploi de niveau III dans ce secteur (nature de qualification, conditions d'accès et d'exercice)
- ◆ Maîtriser un ensemble de savoirs, savoir-faire (techniques) et de comportements professionnels attendus dans l'exercice de la relation d'aide et dans son encadrement ; devront être maîtrisées des compétences liées à :
  - la compréhension approfondie de ce qui se joue au niveau de la personne et de la société
  - l'analyse fine des besoins et l'accompagnement d'équipes dans la relation d'aide
  - l'autonomie dans l'exercice de ses activités
  - l'encadrement et la gestion globale d'équipes de travail
  - la capacité à résoudre des problèmes et à concevoir des innovations (organisation, modes d'intervention)
- ◆ Se situer dans le cadre du référentiel de compétences attendues et des exigences des employeurs dans la relation d'aide (organisation, adaptation)
- ◆ Se situer de façon objective et précise dans le cadre du marché de l'emploi : connaître les secteurs d'emploi possibles, les conditions d'accès et d'exercice (qualification nécessaire, modalités d'embauche, conditions de salaire)
- ◆ Participer aux innovations sociales de service et d'emploi, dans les contextes institutionnels
- ◆ Concrétiser son projet professionnel : identifier les emplois de niveau III disponibles, se faire connaître, maîtriser un entretien d'embauche

## INFORMATION ET RECRUTEMENT DES STAGIAIRES

### Renseignement et recrutement des stagiaires :

#### 1. Processus de recrutement – les étapes :

- présentation de l'offre de formation par l'AJOFM<sup>8</sup> en Roumanie<sup>9</sup>) et les autres organismes chargés de l'accueil et de l'information des demandeurs d'emploi en fonction de la localisation
- conclusion d'une convention de partenariat
- diffusion de l'offre (fiche descriptive de la formation : objectifs, contenus, dates, lieu, organisation, public concerné)
- information collective auprès des publics concernés, intéressés et identifiés avec un support écrit (cf. fiche descriptive de la formation + temps d'échange)
- inscription des candidats potentiels
- sélection des stagiaires à partir de l'évaluation des pré-requis et d'un entretien individuel

---

<sup>9</sup> Les sigles sont explicités en fin de document

- contractualisation de l'inscription définitive des personnes : engagements réciproques stagiaires et organisme de formation (droits et devoirs)
- traitement administratif de chaque dossier stagiaire

## 2. Relations avec les prescripteurs et les réseaux d'accueil :

AJOFM. Relations de collaboration pour le recrutement des stagiaires, pour l'évaluation des besoins de formation, pour l'organisation de la formation  
 MMPS., DAS, MEC. Relations de collaboration pour la validation et la certification de la formation  
 DAS, centres de placement. Relations de collaboration pour l'évaluation des besoins de formation et pour la réalisation du stage pratique.

## 3. Renseignement des stagiaires

Le renseignement des candidats se fait – il de façon :

collective , individuelle , les deux  ?

Quels éléments communiquez-vous aux stagiaires lors de ce renseignement?

- Présentation de l'organisme
- Informations juridiques sur la formation
- Présentation de l'organisation et des objectifs de la formation
- Informations sur les possibilités de positionnement et de validation des acquis
- Possibilité d'aménagement des durées de formation
- Financement de la formation
- Autres (à préciser) : Information sur les possibilités d'hébergement, de restauration et de transport

## ARCHITECTURE DE LA FORMATION

### LES PREREQUIS

1- Quels sont les pré requis exigés pour l'entrée dans cette formation ?

1a- en termes de niveau et / ou de formation :

Un niveau IV et de bonnes capacités conceptuelles - Une expérience dans le travail social.

1b- Autres capacités

- Bonnes capacités d'écoute
- Bonnes capacités relationnelles

- Patience
- Capacité à sécuriser un enfant
- Ouverture aux besoins de l'autre
- Capacité à se décentrer et à accorder une priorité à la satisfaction des besoins de l'enfant (motivation solide)
- Capacités relationnelles à animer et gérer des équipes de travail
- Mobilité géographique

2. Existe – t – il des contres – indications (aptitudes) ?  
 Impulsivité, déficience d'autocontrôle  
 Fragilité psychologique

3- Ces pré-requis sont-ils exigés par la législation ou les réglementations en vigueur ?  
 oui  non

## LE POSITIONNEMENT DES STAGIAIRES

1- Effectuez-vous un positionnement des stagiaires avant leur entrée dans l'action de formation ?  
 oui  non

1- Si oui, quels outils de positionnement utilisez-vous ?

- Un test d'évaluation de l'expression écrite (2 heures)
- Un entretien de motivation en présence des prescripteurs, du coordonnateur du stage et d'un responsable de structure pour enfants.

2- Comment est exploité ce positionnement pour la suite de la formation ?

Les exigences du référentiel nécessitent une formation intensive. Les tests et entretiens organisés en amont de l'action permettent de situer le stagiaire et de tenir informée, dans la première semaine, l'équipe pédagogique qui prendra en compte les différentes observations, pour la construction des parcours.

## ORGANISATION PEDAGOGIQUE DE L'ACTION DE FORMATION

1- L'action de formation est-elle:

1.1.- Une action de formation groupée   
*(Tous les stagiaires effectuent la durée totale de la formation  
 et suivent l'ensemble des modules ou des séquences de formation \*)*

L'organisme de formation tiendra compte des acquis des différents stagiaires et construira des parcours individualisés.

1.2.- Une action de formation groupée et individualisée   
*(Tous les stagiaires effectuent la durée totale de la formation mais*

*enchaînent les modules ou les séquences de formation à leur rythme et selon des durées qui leur sont propres \*)*

- Dans ce cas, indiquez les moyens d'individualisation utilisés :

L'apprentissage par petits groupes (voire 2 à 2), en fonction du type de difficultés d'apprentissage rencontrées (les autres stagiaires sont aussi des ressources formatives).

- 1.3- Une action de formation individualisée   
*(Tous les stagiaires n'effectuent pas obligatoirement la durée totale de la formation et ne suivent pas obligatoirement l'ensemble des modules de formation proposés \*)*

- Dans ce cas, indiquez les moyens d'individualisation utilisés :

## 2- L'action de formation est-elle ? :

- à entrées et sorties fixes



## DEROULEMENT DE LA FORMATION

### ➤ 1. PARCOURS GLOBAL DE LA FORMATION

3- Le parcours de formation est-il concerté avec chacun des stagiaires ? :

oui

non

2- Le parcours de la formation est-il formalisé par un contrat pédagogique

précisant les objectifs de la formation et les engagements de chacune des parties

en vue de la réalisation de la formation? :

oui

non

- *Si oui, nous communiquer un exemplaire du document.*

3- Un contrôle continu des connaissances et des compétences acquises par les stagiaires, est-il prévu ?

oui

non

- A quelle fréquence ?

- Une préparation à l'examen (par niveau) "blanc" au 2/3 de la formation
- Une évaluation en entreprise par période de stage.
- Une évaluation en contrôle en cours de formation organisée tout au long de l'action

- Comment est-il organisé ?

L'évaluation en contrôle en cours de formation concerne les différents domaines d'enseignement pratique.

- Un examen blanc inspiré des sujets d'examen des sessions précédentes, organisé au 2/3 de la formation
- Les périodes de formation en entreprise sont évaluées par le tuteur et le formateur de la discipline professionnelle

➤ Quel impact a-t-il sur le parcours de formation des stagiaires ?

Il permet aux formateurs de :

- Mesurer les compétences acquises
- De modifier les activités d'apprentissage pour combler les écarts et atteindre les objectifs visés.

4. Quelles mesures sont prises pour accompagner les stagiaires en difficulté ?

a) Identification et analyse des causes des difficultés d'apprentissage par l'équipe pédagogique, les stagiaires et les tuteurs (qui accueillent en stage pratique sur terrains)

b) Mise en place de régulations (co-définies avec chaque stagiaire en difficulté) :

→ L'apprentissage par coopération, par pairs, par petits groupes, par l'appui des tuteurs

→ Des cours de répétition dans le cas où l'on constate que la plupart des stagiaires ont des difficultés similaires; le contenu sera repris, étant présenté d'une manière plus simple, concrète, de façon inductive, en utilisant des méthodes d'enseignement alternant exercices pratiques et apports théoriques complémentaires.

Ces différentes formes de régulation doivent avoir un impact formatif individuel et collectif



## TABLEAU RECAPITULATIF DES MODULES DE FORMATION

Fonction	Code DEE	INTITULE	Niveau III
<b>1. ACCUEIL et ECOUTE</b>	DE E1	Accueil et familiarisation de l'enfant avec l'institution	10 H
	DE E2	Techniques d'écoute et de concentration sur l'enfant	10 H
	DE E3	Ecoute de l'enfant à besoins spécifiques	10 H
<b>2. IDENTIFICATION DES BESOINS</b>	DE E4	Satisfaction des besoins fondamentaux de l'enfant	
	DE E5	Satisfaction des besoins d'appartenance de l'enfant	10 H
	DE E6	Développement de l'autonomie	10 H
	DE E7	Satisfaction des besoins d'estime de soi	10 H
<b>3. ASSISTANCE A LA VIE QUOTIDIENNE</b>	DE E8	Formation aux pratiques d'hygiène et de soin personnel	
	DE E9	Formation à l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication	
	DE E10	Formation aux méthodes et pratiques de travail intellectuel et d'autocontrôle (autonomie)	10 H
	DE E11	Formation aux méthodes et pratiques de prise de décisions dans le cadre d'accueil d'enfants à besoins spécifiques	10 H
	DE E12	La santé et l'alimentation de l'enfant – Le cadre de vie	
<b>4. COMMUNICATION</b>	DE. E13	Modalités de développement de la communication	10 H
	DE E14	Education de la communication	10 H
<b>5. ACCOMPAGNEMENT</b>	DE E15	L'accompagnement des activités structurées et informelles des enfants	10 H
	DE E16	Diminution de la souffrance de l'enfant	10 H
<b>6. ANIMATION ET SOCIALISATION</b>	DE E17	L'intégration sociale de l'enfant abandonné et le processus de normalisation	
	DE E18	Maturation sociale chez les enfants à besoins spécifiques	10 H
	DE E19	L'animation des activités informelles	10 H
<b>7. PROTECTION</b>	DE E20	Sécurité physique de l'enfant dans l'institution et dans l'espace social ouvert	10 H
	DE E21	Sécurité émotionnelle de l'enfant	10 H
<b>8. PROFESSIONNALISATION</b>	DE E22	Gérer son stress et son énergie	
	DE E23	Evaluer la relation d'aide	20 H
	DE E 24	Techniques de recherche d'emploi	40 h

Code :

**DE = Demandeurs d'emploi**

**E = Enfants**

Existe – t- il un partenariat avec les entreprises ?

Avec le centre de placement pour effectuer le stage pratique et pour fournir du personnel qualifié

**PERIODE EN ENTREPRISE**

➤ 1. SITUATIONS D'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE : PRÉPARATION DE L'ALTERNANCE

1.1- Comment préparez-vous la / les période(s) en entreprise (en termes d'objectifs pour les stagiaires ; en termes de recherche de lieux de stage...)?

- Avant le démarrage du Dispositif, un mailing avec coupon-réponse est envoyé dans les associations et structures partenaires (entreprises employeurs) susceptibles d'accueillir un stagiaire.
- Il présente (fiche descriptive de la formation) les différents objectifs et contenus , l'organisation du stage pratique (dates, durée), le rôle des tuteurs dont la fonction d'évaluation, les compétences à mettre en œuvre à l'intérieur de l'entreprise. Une sélection des entreprises est réalisée par la suite en fonction des profils des stagiaires
- Chaque stagiaire est acteur de la préparation du stage pratique selon les modalités suivantes :
  - ↳ présentation formalisée par le formateur référent, des entreprises, des objectifs des stages par alternance, des modalités d'organisation et d'évaluation, du rôle de chacun (stagiaire - tuteur - référent), des outils co-utilisés, pour appropriation
  - ↳ entraînement des stagiaires au contact avec l'entreprise : simulation de contacts téléphoniques pour rendez-vous, préparation d'un courrier de demande de stage
  - ↳ prise de contact téléphonique grandeur réelle : stagiaire → entreprise
  - ↳ prise de rendez-vous : stagiaire → entreprise
  - ↳ contractualisation du stage pratique avec convention administrative tripartite : stagiaire - entreprise - organisme de formation et présentation du livret de stage pratique qui permettra le suivi et l'évaluation (contrat pédagogique)
  - ↳ suivi, accompagnement par le formateur référent des stages contractualisés, si besoin régulation

1.2.- Qui est la personne « ressource entreprise » au sein de votre organisme ?

Le coordonnateur de la formation.

1.3.- Y a t-il dans l'entreprise un tuteur identifié pour chaque stagiaire ?

oui

non

1.4.- Comment vous assurez-vous de la réalité de ses fonctions ?

- ↳ **Contact préalable** pour présenter les objectifs et les modalités du stage pratique, définir la nature des tâches possibles, les responsabilités respectives.
- ↳ **Contact en cours de stage** : avec tuteur, stagiaire, formateur pour une première co-évaluation : nature des tâches confiées, savoirs mis en œuvre, savoirs comportementaux.
- ↳ **Evaluation de fin de stage** : elle doit aussi intégrer une "appréciation" sur les perspectives d'embauche.

1.5. Comment sera ou seront positionnées la ou les périodes en entreprise par rapport aux périodes en centre ?

Alternance : Formation en centre et stage pratique, permettent d'acquérir des compétences complémentaires les unes aux autres ; chaque période de stage pratique fait l'objet d'une co-évaluation (tuteur - stagiaire - formateur)

- La première période en entreprise (dès les premières semaines de formation) a une fonction d'immersion et d'observation

- La ou les périodes suivantes de stage pratique sollicitent des savoir-faire et des savoirs comportementaux à développer (application à des situations d'apprentissages structurées en centre de formation)

## ➤ 2. SITUATIONS D'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE : SUIVI DES STAGIAIRES

2.1. – Comment organisez-vous le suivi des stagiaires en entreprise ?

Les formateurs sont chargés de ce suivi. Les tuteurs sont des professionnels exerçant une activité salariée (directrice de crèche, cuisinier...). Ils utilisent des fiches d'Evaluation en Entreprise .

Visites en entreprises d'accueil. A quelle fréquence ?

Des visites en entreprise d'accueil sont organisées :

- Une visite par chaque période de stage. Si nécessaire, en cas de problème, complémentirement, le référent se déplacera ponctuellement à la demande d'un des trois acteurs (stagiaire, formateur, tuteur en entreprise).
- Des contacts téléphoniques permettent au formateur référent de suivre l'évolution du stagiaire avec le tuteur.

2.2- Existe-t-il un document de liaison entre l'organisme de formation, le stagiaire et l'entreprise ?

oui  non

2.3. Comment sont prises en compte les situations d'apprentissage en entreprise au moment du retour du stagiaire dans l'organisme ?

Chaque stagiaire est muni pendant toute la durée de sa formation du livret de stage pratique (carnet de Liaison) permettant :

- d'assurer une liaison permanente Entreprise-Centre de Formation
- de suivre l'évolution du stagiaire dans l'acquisition des compétences et des gestes professionnels
- de consigner toutes les remarques utiles au bon déroulement du parcours de formation.

Ce document aide également le tuteur à former le stagiaire à :

- la découverte du milieu professionnel
- l'intégration professionnelle
- l'acquisition des compétences inscrites dans le référentiel de formation

Les situations d'apprentissage permettent aux différents formateurs à partir des difficultés repérées lors de l'apprentissage en entreprise, d'améliorer les capacités des stagiaires, grâce à un apport théorique ciblé.

## METHODES PEDAGOGIQUES

Quelles méthodes et/ou quels outils pédagogiques utilisez-vous dans le cadre de cette formation ? Expliquer l'intérêt de leur utilisation dans le cadre de l'action proposée, compte tenu des objectifs visés et des problématiques locales.

### 3. METHODES PEDAGOGIQUES ET INTERET

Méthodes pédagogiques actives et pédagogie individualisée organisées à partir :

- de la connaissance de chaque stagiaire (Cf. positionnement préalable des pré-requis) et de la prise en compte des besoins et rythme d'apprentissage individuels, qui évoluent au fil du parcours
- de la construction des itinéraires adaptés en fonction de ces données
- de démarches
  - prenant appui sur : les expériences dont celles des stages pratiques, les questionnements, les problèmes à résoudre de chacun et à un niveau collectif (le groupe est aussi une ressource de formation), le travail en sous-groupes.
  - intégrant dans les contenus, de façon accessible, des travaux de recherche
  - alternant échanges, analyse de situations concrètes, apport de connaissances, réflexion, méthode de travail, savoir-faire et un travail sur soi (comportement)
  - mobilisant les phases d'alternance comme des situations d'apprentissage levier et/ou complément de formation
  - développant une attitude de recherche, personnelle et collective, d'informations
  - intégrant des évaluations intermédiaires et finale par module, et globale dans une dimension formative.

Intérêts :

- développer des apprentissages adaptés à chacun
- motiver en partant de(s) apprenant(s) individuellement et collectivement
- donner une lisibilité des progressions
- lier les apprentissages à des situations vivantes
- enrichir par l'apport de professionnels
- développer des compétences transversales

### 4. OUTILS PEDAGOGIQUES

- Fiches individuelles d'apprentissage et d'évaluation
- Matériels audiovisuels (dont vidéo, caméra) et informatique
- Manuels, dictionnaires, documents législatifs
- Production de l'activité des enfants
- Protocoles d'observation
- Exposés
- Etude de cas
- Techniques d'entretien (utilisation de l'outil vidéo)
- Jeux de rôles
- Mise en situation (ex : réalisation d'un spectacle avec les techniques d'animation)
- Le livret d'alternance co-remplé par le tuteur et le stagiaire : il est un outil d'engagement réciproque, de dialogue, de suivi et d'évaluation des compétences développées, et des compétences restant à acquérir.
- Participation à des rencontres avec des professionnels
- Réalisation de résumés,
- Travail en groupes restreints puis restitution en groupe (afin de faciliter l'échange et l'implication de chacun).
- Suivi individuel des stagiaires en fonction des besoins.

## EGALITE HOMMES / FEMMES

Si l'action n'est pas spécifiquement dédiée à la promotion de l'égalité hommes-femmes

1- Quelle est la répartition probable des effectifs :

	Femmes En %	Hommes En %
<input type="checkbox"/>	0	100
<input type="checkbox"/>	30	70
<input type="checkbox"/>	50	50
<input checked="" type="checkbox"/>	70	30
<input type="checkbox"/>	100	0

2- Des mesures sont-elles prises pour améliorer l'accueil et le déroulement de l'action à l'égard des situations des hommes et des femmes ?

2a : dispositions spécifiques en amont lors de l'accueil :

non  oui

Si oui précisez :

Les hommes ayant le profil requis sont ciblés par les prescripteurs tout autant que les femmes. Pour cela, un travail d'information auprès des différents partenaires est réalisé.

2b : prise en compte de la problématique mixité dans la conception pédagogique de l'action :

oui  non

Si oui précisez :

Travail sur les représentations tout au long de la formation.

2c : Mise en place d'un suivi spécifique dans les situations d'alternance :

non  oui

Si oui précisez

Travail sur les représentations avec l'établissement accueillant en stage pratique dont travail avec le tuteur.

## VALIDATION DE LA FORMATION

1- La formation est-elle validante ?  oui  non (passer à la question 3)

➤ si oui, est-elle validée :

par un diplôme, lequel (développer les sigles) ?

par un titre homologué, lequel (nous communiquer l'arrêté de référence, développer les sigles) ?

par la possibilité de présenter des unités capitalisables d'un diplôme ? Lesquelles ?

par un certificat de qualification professionnelle (CQP), lequel ?

2 Si la validation requiert l'intervention d'un organisme certificateur et entraîne des frais liés à cette intervention, ces frais sont-ils inclus dans le prix de la formation ?

oui  non

3- Si la formation n'est pas validante, au sens indiqué au 1, un document est-il remis au stagiaire à l'issue de la formation ?  oui  non

➤ Si oui, de quel document s'agit-il ?

- Attestation de stage
- Diplôme / titre interne à l'organisme
- Attestation des compétences
- Autres (à préciser) :  
Attestation de suivi du cours

*Nous communiquer le document remis aux stagiaires.*

➤ indiquer le niveau acquis par le stagiaire à l'issue de la formation (I à VI)  
[cf. annexe] : III

## EVALUATION DE LA FORMATION

1- Combien de bilans réalisez-vous au cours de la formation ?

3

1.1.- A quel(s) moment(s) de l'action ?

- Un bilan intermédiaire au milieu de l'action
- Un bilan final en fin d'action
- Un bilan après les résultats
- 

1.2.- Avec quels partenaires ?

- Organismes financiers
- Professionnels
- AJOFM
- Centre de placement (après le stage pratique)
- Coordonnateur emploi/formation
- Tuteurs en entreprise

1.3.- Quelles incidences ce(s) bilan(s) a/ont-il(s) sur le déroulement de la formation en cours ou sur la prochaine formation ?

- Valorisation de l'action auprès des partenaires locaux
- Aide aux stagiaires restés sans solution
- Synthèse des résultats pour les organismes financeurs

2. Réalisez-vous un bilan final ?

2.1 Avec qui ?

AJOFM  
Centre de placement

2.2. Incidence sur la prochaine formation ?

Meilleur ciblage de l'offre sur les besoins de formation des professionnels des centres de placement  
Meilleur ciblage du contenu de la formation sur les compétences attendues  
Meilleure articulation de la formation en fonction des besoins des enfants en situation d'abandon  
Amélioration des formes d'organisation  
Amélioration de l'évaluation

#### **SIGLES des organismes roumains:**

**AJOFM = Agentia Judeteana de Ocupare a Fortei de Munca**

**MMPS= Ministerul muncii si protectiei sociale**

**DAS=Directia Asistenta Sociala**

**MEC= Ministerul Educatiei si Cercetarii**

#### **OPPORTUNITE DE LA PROPOSITION**

**Compte tenu de tous les éléments précédents, expliquer en quoi votre proposition d'action est pertinente par rapport aux besoins exprimés :**

Un ensemble d'études et les diagnostics effectués dans le cadre du projet Leonardo da Vinci Relais, indiquent un besoin important d'intervention (quantitatif et qualitatif) au niveau de la relation d'aide auprès des enfants en situation d'abandon.

Il nécessite, pour y répondre, la mobilisation de compétences particulières, que ce soit en terme de connaissances, de savoir-faire, et de savoirs comportementaux. Y répondre constitue aussi un gisement d'emplois pour des personnes pouvant accéder à un niveau III.

Un ensemble d'acteurs économiques, sociaux, institutionnels, à différentes échelles d'un territoire, ont la préoccupation de répondre à ce besoin, dans des logiques de travail pouvant aller vers des partenariats rendant l'action plus performante.

Des référentiels de formation existent, construits à partir de la structuration de référentiels d'activités et de compétences (référentiels métiers). Ils permettent de mettre en œuvre une offre de formation adaptée aux besoins, offrant une perspective d'insertion professionnelle pour des demandeurs d'emploi.

Etudes, rapports, diagnostics sur la nécessaire prise en considération de chaque enfant, en tant que personne ayant des droits et en tant que "petit homme" en devenir, donnent à la proposition un relief particulier

**5. Tableau récapitulatif des 24 modules de formation  
des demandeurs d'emploi secteur enfance  
par niveaux et par durées**





**TABLEAU RÉCAPITULATIF DES MODULES DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI  
SECTEUR ENFANCE PAR NIVEAUX ET PAR DUREES**

Fonction	Code DE	INTITULE	Niveau V	Niveau IV	Niveau III
<b>1. ACCUEIL et ECOUTE</b>	DE E 1	Accueil et familiarisation de l'enfant avec l'institution	15 H	10 H	10 H
	DE E 2	Techniques d'écoute et de concentration sur l'enfant	15 H (bases)	10 H	10 H
	DE E 3	Ecoute de l'enfant à besoins spécifiques		10 H	10 H
<b>2. IDENTIFICATION DES BESOINS</b>	DE E 4	Satisfaction des besoins fondamentaux de l'enfant	30 H (bases)	10 H	
	DE E 5	Satisfaction des besoins d'appartenance de l'enfant		10 H	10 H
	DE E 6	Développement de l'autonomie		10 H	10 H
	DE E 7	Satisfaction des besoins d'estime de soi		10 H	10 H
<b>3. ASSISTANCE A LA VIE QUOTIDIENNE</b>	DE E 8	Formation aux pratiques d'hygiène et de soin personnel	15 H	10 H	
	DE E. 9	Formation à l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication	15 H (bases)	15 H	
	DE E 10	Formation aux méthodes et pratiques de travail intellectuel et d'autocontrôle (autonomie)		10 H	10 H
	DE E 11	Formation aux méthodes et pratiques de prise de décisions dans le cadre d'accueil d'enfants à besoins spécifiques			10 H
	DE E 12	La santé et l'alimentation de l'enfant – Le cadre de vie	15 H		
<b>4. COMMUNICATION</b>	DE E 13	Modalités de développement de la communication	15 H (bases)	10 H	10 H
	DE E 14	Education de la communication	15 H (bases)	10 H	10 H
<b>5. ACCOMPAGNEMENT</b>	DE E 15	L'accompagnement des activités structurées et informelles des enfants	20 H	10 H	10 H
	DE E 16	Diminution de la souffrance de l'enfant	20 H	10 H	10 H
<b>6. ANIMATION ET SOCIALISATION</b>	DE E 17	L'intégration sociale de l'enfant abandonné et le processus de normalisation	15 H	10 H	
	DE E 18	Maturation sociale chez les enfants à besoins spécifiques			10 H
	DE E 19	L'animation des activités informelles	15 H	10 H	10 H
<b>7. PROTECTION</b>	DE E 20	Sécurité physique de l'enfant dans l'institution et dans l'espace social ouvert	20 H	10 H	10 H
	DE E 21	Sécurité émotionnelle de l'enfant	15 H	10 H	10 H
<b>8. PROFESSIONNALISATION</b>	DE E 22	Le cadre légal et déontologique de la relation d'aide	15 H		
	DE E 23	Le travail d'équipe	15 H	10 H	20 H
	DE E 24	Techniques de recherche d'emploi	40 h	40 h	40 h



## PARTENAIRES

 	<p><b>Centre Académique de Formation Continue (CAFOC)</b>          17 avenue Salvador Allende – 38130 Echirolles (F)          Tel. 00 33 4 76 23 42 35 Fax 00 33 4 76 23 42 39  <a href="mailto:jean-noel.pachoud@ac-grenoble.fr">jean-noel.pachoud@ac-grenoble.fr</a>          Personnes contact: J.N. Pachoud          M.F. Motte</p> <p style="text-align: right;"><b>Promoteur</b>  <b>Coordinateur général</b>  <b>Coordinateur scientifique (F)</b></p>
	<p><b>Greta Léman (GL)</b>          9 rue des Marronniers – 74105 Annemasse (F)          Tel. 00 33 4 50 43 91 81 Fax 00 33 4 50 43 91 82  <a href="mailto:cchaboud@edres74.ac-grenoble.fr">cchaboud@edres74.ac-grenoble.fr</a>          Personnes contact : C. Chaboud          A. Perrot</p> <p style="text-align: right;"><b>Expert public adolescents (F)</b>  <b>Expert public personnes âgées (F)</b></p>
	<p><b>Greta Pays Annançais et Rhodaniens (GPAR)</b>          5 rue Beyle Stendhal – 38151 Roussillon (F)          Tel. 00 33 4 74 11 15 20  <a href="mailto:gretgpar@ac-grenoble.fr">gretgpar@ac-grenoble.fr</a>          Personne contact: J. Lacotte</p> <p style="text-align: right;"><b>Expert public enfants (F)</b></p>
	<p><b>E.S.I.P.</b>  <b>adolescents (I)</b>          via Acquanera 43 – 22100 Como (I)          Tel. 00 39 031 509880 Fax 00 39 031 523293</p> <p>e-mail <a href="mailto:esip@esip.it">esip@esip.it</a>  <a href="http://www.esip.it">www.esip.it</a>          Personne contact : A. Lucca</p> <p style="text-align: right;"><b>Expert public</b></p>
	<p><b>LABOS</b>  <b>Viale Liegi 14 – 00198 Roma (I)</b>  <b>Coordinateur scientifique (I)</b></p> <p>Tel. 00 39 06 8543568 Fax 00 39 06 85302812  <a href="mailto:labos@fondazione-labos.org">labos@fondazione-labos.org</a>          Personne contact: A. Calvaruso</p> <p style="text-align: right;"><b>Expert public enfants</b>  <b>et personnes âgées (I)</b></p>
	<p><b>Asociația PARTENER- Grupul de Inițiativă pentru Dezvoltarea Locală</b></p> <p><b>Expert public enfants</b> <span style="float: right;"><b>et</b></span>  <b>adolescents (Ro)</b></p> <p>CP 208 OP 1 Iasi 6600 (Ro)          Tel. 00 40 2 32 217 884 Fax 00 40 2 32 217 884  <a href="mailto:partener@mail.dntis.ro">partener@mail.dntis.ro</a>  <a href="http://www.asociația-partener.ro">www.asociația-partener.ro</a>          Personne contact: C. Ilascu</p>
	<p><b>Universitatea Alexandru Ioan Cuza (UAIC)</b>          Bd. COPOU 11 Iasi 6600 (Ro)          Tel. 00 40 2 32 20 1000 Fax 00 40 2 32 20 1201  <a href="mailto:cneamtu@psih.uaic.ro">cneamtu@psih.uaic.ro</a>          Personne contact: C. Neamtu</p> <p style="text-align: right;"><b>Coordinateur Scientifique (Ro)</b></p>

## PARTENAIRES

	<p><b>Asociația BATRINETE FERICITA (ABF)</b> C.P. 2716, O.P. 12 Iasi 6600 (Ro) Tel. 00 40 2 32 127 819 Fax 00 40 2 32 227 168 <a href="mailto:abfesesam@mail.dntis.ro">abfesesam@mail.dntis.ro</a> Personne contact: V. Paraschiv</p>	<p><b>Expert public personnes âgées (Ro)</b></p>
 <p>AGENCIA LOCAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN</p>	<p><b>Agencia Local de Empleo y Formación (ALEF)</b> Rue Diaz y Barcala, s/n – 28905 Getafe (E) Tel. 00 34 91 6654400 Fax 00 34 91 6837871 <a href="mailto:gerencia@alefgetafe.org">gerencia@alefgetafe.org</a> <a href="http://www.alefgetafe.org">www.alefgetafe.org</a> Personne contact: B. Tomas</p>	<p><b>Evaluateur (E)</b></p>