



N° F/01/B/P/PP - 118049

" PROFILS METIERS – FORMATIONS POUR DEVELOPPER

LA RELATION D'AIDE

AUX PUBLICS EN SITUATION D'ABANDON "

**FORMATIONS
À LA RELATION D'AIDE
AUX ADOLESCENTS
EN SITUATION D'ABANDON**

 <small>Fondazione Laboratorio per le politiche sociali Foundation for social policy studies Fondation «le Foyer des politiques sociales»</small>	LABOS - (Italie)
	ESIP - (Italie)

DOCUMENT N° 7

Septembre 2004

Sommaire

I Présentation générale p. 1

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 14 modules spécifiques
4. Fiches descriptives des 14 modules spécifiques

IV. Offre de formation pour les demandeurs d'emploi p. 53

1. Intervenant social de niveau 5 auprès des adolescents

1.1 Présentation générale comprenant un tableau récapitulatif des 15 modules

1.2 Fiches descriptives des 15 modules

2. Intervenant social de niveau 1 auprès des adolescents

2.1 Présentation général comprenant un tableau récapitulatif des 15 modules

2.2 Fiches descriptives des 15 modules

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 adolescents en situation d'abandon

Cette proposition a été rédigée par l'équipe italienne, avec l'appui de l'ensemble des partenaires du projet, à partir des référentiels métier et formation ¹

Elle vise deux types de publics, les salariés et les demandeurs d'emploi et se découpent donc en deux parties.

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 varie selon les pays et ouvre 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 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 adolescents, ce qui facilite l'entrée dans une démarche participante.

¹ Document n°4 Les référentiels métier et formation de la relation d'aide aux adolescents en situation d'abandon

En revanche, notre approche exclut, comme cela a été déjà expliqué par ailleurs², une idée de "niveau prérequis" en sachant bien entendu que selon la composition des groupes, les éclairages théoriques pourront être plus ou moins approfondis. 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 enfants et personnes âgées, 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 formation³.

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 20 modules :

6 modules Salariés Tronc commun (Référence S TC)

14 modules Salariés Adolescents (Référence S A)

Chacun des 14 modules spécifiques est rapporté à l'une des huit fonctions des référentiels métier et formation.

Les six modules représentent le socle du métier de la relation d'aide.

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

On le constate dans chacun des pays, ce secteur devrait continuer de recruter même si l'offre risque d'être moins importante que dans celui des personnes âgées.

Les demandeurs d'emploi constituent une catégorie très hétérogène, en âge, en formation générale, en expérience personnelle et professionnelle

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.

.C'est pourquoi on trouvera ici deux propositions de réponses à des niveaux très différents. Elles visent une qualification "d'intervenant social". Cette formule est apparue la plus susceptible de recouvrir le plus grand nombre de situations et de ne pas reprendre une appellation déjà utilisée qui apporterait de la confusion

Les niveaux reprennent la nomenclature française⁴ puisqu'il fallait bien en choisir une, en sachant qu'il n'y pas d'équivalence parfaite entre les pays. Elle permet de

² Document n° 4 Note méthodologique sur l'élaboration des référentiels métier et formation, 1^{ère} partie

³ Document n° 7 et Document n°8

situer la formation dans une échelle allant du niveau de formation de base au niveau d'études supérieures longues.

Ces propositions sont présentées par niveau 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, et à laquelle ont été apportées quelques modifications 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 qui leur donne de bonnes chances de première insertion, ou de reconversion professionnelle, d'autant que certaines d'entre elles se trouvent parfois "très éloignées de l'emploi".

Mais il n'est pas exclu, comme pour les personnes déjà en activité, de rencontrer des personnes qui ont besoin d'une formule plus individualisée, à laquelle répond bien l'architecture modulaire.

On trouvera donc pour chacune de ces actions la présentation générale du programme, comprenant un tableau récapitulatif de l'ensemble des 14 modules répertoriés suivant les huit fonctions. Enfin des fiches descriptives détaillent les contenus de ces modules.

II. Personnes contact :

LABOS :

Guiseppe CAMPAGNA

☎ 00.06.85.43.568

📠 00.06.85.30.28.12

Portable : 00.39.33.62.66.746

@ LABOS@KATAMAIL.COM

ESIP :

Antonio LUCCA

☎ 00.39.031.52.33.90

📠 00.39.031.52.32.93

Portable : 00.39.335.61.83.996

@ luccha.antonio@tin.it

⁴ Cette grille est présentée dans le document n° 2. Etat des lieux et du diagnostic de besoin de professionnalisation des acteurs de la relation d'aide

III. Offre de formation pour les salariés

1. Tableau récapitulatif des 6 modules de tronc commun	p. 9
2. Fiches descriptives des 6 modules de tronc commun	p. 11
3. Tableau récapitulatif des 14 modules spécifiques	p. 19
4. Fiches descriptives de chacun des 14 modules spécifiques	p. 23

1. Tableau récapitulatif des 6 modules de tronc commun

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES			
TABLEAU RECAPITULATIF DES MODULES DU TRONC COMMUN			
	Référence	Titre	Durée
Compétences transversales aux trois publics	S TC 1	Diversité des formes d'abandon et renouvellement de la relation d'aide	3j
	S TC 2	Etablir la confiance réciproque 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 : S = Salariés TC = Tronc commun			

2. Fiches descriptives des 6 modules de Tronc commun

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES		
NATURE DU MODULE	TRONC COMMUN	Référence : STC 1
TITRE	Diversité des formes d'abandon et renouvellement de la relation d'aide	
PUBLIC CONCERNE	Salariés du secteur sanitaire et social intervenant auprès de personnes en situation d'abandon ou de grande vulnérabilité	
PREREQUIS	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"> • Comprendre que la relation d'aide est une relation. • Situer l'accueil et l'écoute comme compétence commune à toutes les fonctions de la relation d'aide • Approfondir la connaissance de la situation des personnes en situation d'abandon • Se sensibiliser aux attentes de personnes • Identifier Les enjeux transversaux aux différentes interventions 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de pratiques et apports de connaissances théoriques permettant de situer la thématique dans un référentiel de compétences attendues. • Ces apports théoriques seront proposés sous une forme qui tienne compte des différences de niveau de formation des participants. • Travail sur les conditions de réinvestissement des acquis de la formation dans le contexte professionnel de chacun. • La pédagogie proposée se veut participative et impliquant la contribution des stagiaires et leur mise en situation. • Parmi les outils pédagogiques utilisés, une place particulière sera faite à ceux produits dans le cadre du projet Relais (DVD Vidéo, CD Rom) 	
<p><u>CONTENUS :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Evolution et diversification des formes de vulnérabilité dans les sociétés occidentales • Regards croisés, apport des sciences sociales à l'interrogation critique du discours commun sur : • la crise du lien social • la crise du sens • la montée de l'individualisme • l'injonction à l'autonomie • les situations de pauvreté et de misère • Renouvellement des pratiques à partir d'une meilleure prise en compte des attentes des personnes (méthodologie des démarches participatives et d'expertise croisée) • 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 • Les réponses possibles en terme d'écoute, d'accompagnement, de sécurisation, de socialisation • La transversalité des compétences des professionnelles • Présentation et analyse de cas-types à partir des champs d'intervention des différents participants 		

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

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

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES		
NATURE DU MODULE	TRONC COMMUN	Référence: S TC4
TITRE	La relation d'aide : au-delà du face à face, le travail d'équipe et le partenariat	
PUBLIC CONCERNE	Salariés du secteur sanitaire et social intervenant auprès de personnes en situation d'abandon ou de grande vulnérabilité	
PREREQUIS	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"> • Comprendre que la relation d'aide est une relation. • Situer l'accueil et l'écoute comme compétence commune à toutes les fonctions de la relation d'aide • Reconnaître la dimension d'équipe et de partenariat dans la relation • En tirer les conséquences en terme d'organisation, de communication • Transformer ses pratiques professionnelles • Susciter la mobilisation des partenaires • Gérer la cohérence et la continuité de la relation d'aide • Partager ses interrogations 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de pratiques et apports de connaissances théoriques permettant de situer la thématique dans un référentiel de compétences attendues. • Ces apports théoriques seront proposés sous une forme qui tienne compte des différences de niveau de formation des participants. • Travail sur les conditions de réinvestissement des acquis de la formation dans le contexte professionnel de chacun. • La pédagogie proposée se veut participative et impliquant la contribution des stagiaires et leur mise en situation. • Parmi les outils pédagogiques utilisés, une place particulière sera faite à ceux produits dans le cadre du programme Relais (DVD, CD Rom) 	
CONTENUS :		
<ul style="list-style-type: none"> • la relation d'aide comme relation duelle, Je, Tu, Nous • la relation d'aide située dans un réseau complexe d'acteurs, • les interférences entre les différents contextes • rivalité, exclusivité, complémentarité, espace de liberté, • transparence des enjeux, cohérence des comportements, respect de la dignité de chacun et du respect de ses droits • le respect des procédures communes et les marges d'initiative • les dérives individuelles et institutionnelles, • les situations de maltraitance, déni, loi du silence, outils et procédure de repérage, indicateurs • l'analyse des pratiques, le travail de supervision 		

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

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

3. Tableau récapitulatif des 14 modules spécifiques

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES

TABLEAU RECAPITULATIF DES MODULES SPECIFIQUES ADOLESCENTS

FONCTION	Référence S A	TITRE DES MODULES	DUREE (jours)
Accueil, Ecoute et Communication	S A 1	La communication dans la relation d'aide avec les adolescents	2 j
	S A 2	Communication interculturelle avec des adolescents en situation d'abandon	3 j
Identification des besoins	S A 3	Les besoins de l'adolescent en situation d'abandon	2 j
	S A 4	Lecture et analyse des besoins de l'adolescent	2 j
Assistance à la vie quotidienne	S A 5	La routine dans la relation d'aide aux adolescents	2 j
	S A 6	La gestion du quotidien dans la relation d'aide avec des adolescents en situation d'abandon	2 j
Accompagnement	S A 7	L'accompagnement dans la relation d'aide aux adolescents	2 j
	S A 8	L'accompagnement dans la relation d'aide aux adolescents en situation d'abandon	3 j
Protection	S A 9	Education à la sécurité et prévention des risques	2 j
	S A 10	Education à la sécurité pour les adolescents en situation d'abandon	3 j

Socialisation	S A 11	Outils et techniques d'animation et de socialisation	2 j
Animation	S A 12	Animation et socialisation dans un projet éducatif	2 j
Professionalisation	S A 13	Se professionnaliser en exploitant toutes les opportunités de son environnement	2 j
	S A 14	Amélioration du service et soin de soi	3 j
Code : S = Salariés A = Adolescents			

4. Fiches descriptives des 14 modules spécifiques

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES		
FONCTION	Accueil, écoute, communication	
NATURE DU MODULE	Spécifique Adolescents	Référence : S A 1
TITRE	La communication dans la relation d'aide aux adolescents	
PUBLIC CONCERNE	Salariés des établissements d'accueil	Familles d'accueil
PREREQUIS	Expérience professionnelle d'une année au moins dans une relation d'aide avec des adolescents	
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître et comprendre les différents types de communication (verbal, non-verbal) • Surmonter les différentes barrières de communication (culturelles/éducationnelles, psychologiques, sociales) • Ecouter, observer, transmettre des observations et des informations soit oralement soit par écrit • Gérer un entretien • Construire un message en sachant l'adapter au contexte environnemental et humain 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral • Travail en petits groupes (jeux de rôles, supports audiovisuels, atelier...) • Restitution en séances plénières • Dramatisation • Techniques de la discussion et de la médiation • Entretiens individuels • Apport de connaissances théoriques 	
CONTENUS	<p><u>La communication</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Communication verbale et non-verbale • Méthodes et techniques de la communication • Les résistances dans les processus de communication • La communication comme co-construction • Les troubles de la communication • Techniques d'encouragement à la communication, modalités verbales d'encouragement • Rôle des éléments non-verbaux dans l'encouragement à la communication • Reformulations, reprise des paroles de l'interlocuteur <p><u>L'Accueil</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de l'historique de l'adolescent, étude des documents, anamnèse • Présentation du service, de l'équipe, des autres adolescents, complémentarité des interventions • Nature de l'aide proposée, négociation • Identification des centres d'intérêt • Situation de la personne aidée dans un réseau relationnel des aidants professionnels ou non • Identification des critères de sélection du meilleur environnement, 	

	<p><u>L'écoute</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rôle et place de l'écoute • Types d'écoute et effets sur la perception de l'adolescent • Empathie et communication empathique • Respect, tolérance et inter culturalité • Changement du rapport communication – écoute • Attitudes pendant l'écoute et effets sur la communication: • Spécificité du rapport communication–écoute en fonction de l'adolescent <p><u>Le rôle de l'Educateur</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire comprendre le rôle de l'Educateur à l'adolescent • Maintenir la distance • Les limites de l'intervention, la toute puissance • La gestion de l'agressivité, du refus, du conflit La réalité interculturelle et la communication <p><u>Outils et méthodologies</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Outils pour l'évaluation des processus de communication • Nouvelles technologies de communication • Travail en réseau ou en équipe de professionnels • Travail avec la supervision d'un expert en psychologie
--	---

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES		
FONCTION	Accueil, écoute, communication	
NATURE DU MODULE	Spécifique Adolescents en situation d'abandon	Référence : S A 2
PUBLIC CONCERNE	Salariés des établissements d'accueil des adolescents	Familles d'accueil
TITRE	Communication interculturelle avec des adolescents en situation d'abandon	
PREREQUIS	<ul style="list-style-type: none"> • Expérience professionnelle d'une année au moins dans une relation d'aide avec des adolescents en situation d'abandon • Avoir suivi le module spécifique Adolescents S A 1 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral • Travail en petits groupes (jeux de rôles, supports audio-visuels, atelier...) • Restitution en séances plénières • Dramatisation • Techniques de la discussion et de la médiation • Entretiens individuels • Apport de connaissances théoriques 	
OBJECTIFS	<u>Etre capable de :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre en considération les expériences traumatisantes de l'adolescent en situation d'abandon • Gérer l'agressivité, le refus de l'aide, et les situations de conflit de l'adolescent en situation d'abandon • Favoriser le développement des ressources de la personne aidée et de sa capacité de défense (sa résilience) • Surmonter les différentes barrières de communication (culturelles/éducatives, psychologiques, sociales) • Construire un message en sachant l'adapter au contexte environnemental et humain de l'adolescent en situation d'abandon 	
CONTENUS	<u>Le sentiment d'abandon</u> <ul style="list-style-type: none"> • Plainte sur soi, sur les autres, sur les parents • Souffrance et son intensité • Réactivation de situations passées vécues comme abandon • Repli sur soi <u>La communication avec les personnes en difficulté</u> <ul style="list-style-type: none"> • L'adolescent en état d'abandon et sa manière de communiquer • Communication verbale et non-verbale avec l'adolescent en situation d'abandon • L'adolescent dans les différents contextes de communication • L'adolescent dans la situation d'abandon et ses résistances • Opposition typique de l'adolescent • Identification des points critiques de rupture de communication liés à l'adolescent, à l'aidant ou à la 	

	<p>famille</p> <p><u>L'inter culturalité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de la spécificité culturelle de la communauté et du public de l'institution (comportement, langage etc.) • Spécificité culturelle de la communication: verbale, non-verbale, para verbale. • Prise en compte des dimensions culturelles et interculturelles • Intégration de la spécificité culturelle de la communication dans l'approche interculturelle des groupes d'adolescents • Connaissance des formules usuelles dans la langue des minorités de la région / institution: salut, apaisement, politesse etc. <p><u>Rôle et outils de l'éducateur</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Construction de liens avec l'adolescent • Emploi des méthodes et des techniques de la communication avec l'adolescent en situation d'abandon • Techniques pour stimuler la communication chez les adolescents en situation d'abandon • Diagnostic des troubles de la communication • Prise en compte des difficultés spécifiques de la personne aidée et plus particulièrement celles liées à l'abandon
--	--

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES		
FONCTION	Identification des besoins	
NATURE DU MODULE	Spécifique Adolescents en situation d'abandon	Référence : S A 3
PUBLIC CONCERNE	Salariés des établissements d'accueil des adolescents	Familles d'accueil
TITRE	Les besoins de l'adolescent en situation d'abandon	
PREREQUIS	Expérience professionnelle d'une année au moins dans une relation d'aide avec des adolescents en situation d'abandon	
OBJECTIFS	<u>Etre capable de :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les situations de maltraitance • Aider l'adolescent à gérer ses intérêts • Identifier les moindres signaux d'alerte et les dérapages possibles 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral • Travail en petits groupes (jeux de rôles, supports audiovisuels, atelier...) • Restitution en séances plénières • Dramatisation • Techniques de la discussion et de la médiation • Entretiens individuels • Apport de connaissances théoriques • Echanges d'opinions • Récit d'expériences • Observation 	
CONTENUS	<u>Définition de « besoin »</u> <ul style="list-style-type: none"> • Besoins de la personne • Besoins du contexte • Besoins de la relation • Hiérarchie des besoins en fonction de l'âge et du statut • Classification et identification des besoins personnels • Indicateurs et symptômes (agressivité et autres) <u>L'histoire de l'adolescent</u> <ul style="list-style-type: none"> • La famille • L'adolescent et son milieu • Le placement • Pathologies, abus... <u>Maltraitance et violence</u> <ul style="list-style-type: none"> • Identification des situations de maltraitance et de violence • Déclinaison des formes de maltraitance • Analyse des conséquences des diverses formes de maltraitance • Violence institutionnelle <u>Besoins et ressources</u> <ul style="list-style-type: none"> • Définition de besoin adapté à l'adolescent en situation d'abandon • Structuration des ressources de l'adolescent en situation 	

	<p>d'abandon à partir de ses besoins</p> <p><u>Le rôle de l'Éducateur</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Prise en considération des conduites à risque pour leur donner un sens, description des comportements inadéquats et leur traitement.• Gestion de la discontinuité chez l'adolescent en situation d'abandon (dispositions du tribunal, changements de familles d'accueil,...)• Difficultés dans la gestion de sa frustration• Opposition typique de l'adolescence• Difficulté de l'adolescent à accepter l'adulte comme figure de référence• Outils pour l'évaluation de l'analyse des besoins
--	--

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES		
FONCTION	Identification des besoins	
NATURE DU MODULE	Spécifique Adolescents	Référence: S A 4
PUBLIC CONCERNE	Salariés des établissements d'accueil	Familles d'accueil
TITRE	Lecture et analyse des besoins de l'adolescent	
PREREQUIS	Expérience professionnelle d'une année au moins dans une relation d'aide avec des adolescents	
OBJECTIFS	<u>Etre capable de</u> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître les besoins matériels, culturels, psychologiques et sociaux de la personne et du contexte dans lequel elle est insérée. • Analyser les besoins sous l'angle de la relation d'aide 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral • Travail en petits groupes (jeux de rôles, supports audiovisuels, atelier...) • Restitution en séances plénières • Dramatisation • Techniques de la discussion et de la médiation • Entretiens individuels • Apport de connaissances théoriques • Echanges d'opinions • Apport d'expériences • Observation 	
CONTENUS	<u>La participation de la personne à l'analyse de ses besoins</u> <ul style="list-style-type: none"> • Participation de l'adolescent à l'analyse de ses besoins • Autres sources d'information et croisement des informations • Partage de l'information, respect des degrés de confidentialité • Documents d'analyse de besoins <u>Des besoins aux ressources de la personne</u> <ul style="list-style-type: none"> • Identification de la personne : ce qu'elle dit d'elle-même, son réseau de relations, son histoire • Reformulation, compréhension, mémorisation • Caractéristiques culturelles de la personne • Système relationnel, relations familiales • La personne dans son environnement <u>Les méthodologies d'analyse</u> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic des besoins objectifs/subjectifs – des attentes • Entretien non directif • Empathie, « Empowerment » • Recueil et circulation de l'information • Outils pour l'évaluation de l'analyse des besoins 	

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES		
FONCTION	Assistance à la vie quotidienne	
NATURE DU MODULE	Spécifique Adolescents	Référence: S A 5
PUBLIC CONCERNE	Salariés des établissements d'accueil	Familles d'accueil
TITRE	La routine dans la relation d'aide	
PREREQUIS	Expérience professionnelle d'une année au moins dans une relation d'aide avec des adolescents	
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifier le quotidien • Connaître et gérer l'expérience du quotidien • Favoriser le développement des ressources • Favoriser l'autonomie • Simuler, programmer et accompagner les actions quotidiennes • Négocier un contrat dans le cadre de la relation d'aide • Utiliser les nouvelles technologies dans les activités de la vie quotidienne 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral • Travail en petits groupes (jeux de rôles, supports audiovisuels, atelier...) • Restitution en séances plénières • Dramatisation • Techniques de la discussion et de la médiation • Entretiens individuels • Apport de connaissances théoriques • Lecture de journaux et d'autres moyens d'information (Télé, Internet, lois...) • Débats 	
CONTENUS	<p><u>Le Contexte</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'expérience : une ressource pour la croissance • Contextes institutionnels et politiques • L'adolescent à l'école ou au travail • Relations avec les autres organismes <p><u>La routine</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Signification de la routine dans la construction de l'identité • Construction et déstructuration de la routine • Développement des habitudes d'hygiène et de soin de soi • Hygiène générale et appliquée (alimentation, ...) • Hygiène de la vie en collectif: • Prévention des maladies • Principes de vie saine • Symptômes des maladies contagieuses • Hygiène de l'adolescent en fonction de l'âge 	

	<ul style="list-style-type: none">• Formation de l'autonomie de l'adolescent <p><u><i>Outils et Méthodologies</i></u></p> <ul style="list-style-type: none">• Importance des nouvelles technologies• Techniques d'évaluation de la prestation• Outils pour l'évaluation des activités quotidiennes
--	--

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES		
FONCTION	Assistance à la vie quotidienne	
NATURE DU MODULE	Spécifique Adolescents en situation d'abandon	Référence : S A 6
PUBLIC CONCERNE	Salariés des établissements d'accueil des adolescents	Familles d'accueil
TITRE	La gestion du quotidien dans la relation d'aide à des adolescents en situation d'abandon	
PREREQUIS	Expérience professionnelle d'une année au moins dans une relation d'aide avec des adolescents en situation d'abandon	
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'autonomie des adolescents • Gérer les moments de crise • Simuler, programmer et accompagner les actions quotidiennes des adolescents 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral • Travail en petits groupes (jeux de rôles, supports audiovisuels, atelier...) • Restitution en séances plénières • Dramatisation • Techniques de la discussion et de la médiation • Entretiens individuels • Apport de connaissances théoriques • Lecture de journaux et d'autres moyens d'information (Télé, Internet, lois...) • Débats 	
CONTENUS	<p><u>La quotidienneté</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'adolescent en situation d'abandon et son quotidien • Comment les routines aident l'adolescent dans la construction de soi • Difficultés de l'adolescent à s'approprier des règles de la vie quotidienne <p><u>Les règles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La négociation • Cadre d'un projet partagé • Dialogue, proposition des choix, alternatives • Expression des besoins, des choix, des attentes et leur satisfaction • Modalités de résolution des conflits entre les adolescents et entre eux et les adultes: • Etablissement des limites, médiation, négociation, contrat. <p><u>Les crises</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Importance de l'expérience pour l'adolescent • Utilisation des moments de crise comme ressources • Difficultés de l'adolescent à gérer le changement • Facilités pour le déchargement physique de l'agressivité 	

	<ul style="list-style-type: none">• Prévention de l'escalade de la violence et de l'agressivité. <p><u><i>Le rôle de l'éducateur</i></u></p> <ul style="list-style-type: none">• Mission de l'éducateur au regard de son rôle et du droit• Respect de la liberté de choix, des choix qui dérangent, sujet d'échanges• Travail en réseau ou en équipe de professionnels• Exploitation des ressources de l'environnement• Mise en perspective de sa prestation au regard du temps passé, à venir• Adaptation de sa prestation, des horaires : flexibilité• Respect par le professionnel des règles convenues avec les adolescents (traitement équitable, récompense, sanction)
--	--

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES		
FONCTION	Accompagnement	
NATURE DU MODULE	Spécifique Adolescents	Référence: S A 7
PUBLIC CONCERNE	Salariés des établissements d'accueil	Familles d'accueil
TITRE	L'accompagnement dans la relation d'aide aux adolescents	
PREREQUIS	Expérience professionnelle d'une année au moins dans une relation d'aide avec des adolescents	
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnaliser la relation • Se situer dans une relation de soutien • Savoir rétablir la confiance • Favoriser l'autonomie • Stimuler et programmer • Gérer la discontinuité • Identifier son rôle et être en mesure de le faire comprendre à la personne aidée • Protéger et respecter l'intimité 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral • Travail en petits groupes (jeux de rôles, supports audiovisuels, atelier...) • Restitution en séances plénières • Dramatisation • Techniques de la discussion et de la médiation • Entretiens individuels • Apport de connaissances théoriques • Base documentaire: divers types de protocoles et guides, formulaires d'enregistrement/rapports, etc. 	
CONTENUS	<p><u>Les règles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion de la limite et la fonction de l'autorité • Valeur des règles données et construites • Gestion des occasions de conflit • Modalités de résolution des conflits entre les adolescents et entre eux et les adultes : <p><u>Les outils</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Moyens d'accompagnement • Moyens d'accompagnement dans l'étayage de l'adolescent • Outils pour l'évaluation et pour la fonction d'accompagnement à la croissance • Outils de médiation avec le milieu de l'adolescent. <p><u>La méthodologie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement de l'adolescent dans la construction de l'identité de soi • L'accompagnement considéré comme travail d'équipe • Maîtrise des rôles, des fonctions et des responsabilités de chacun • La relation d'aide comme renforcement de la zone de développement proximale • Se situer dans une relation de soutien (savoir trouver la bonne distance, faire la distinction entre son désir et le désir 	

	<p>de l'autre)</p> <ul style="list-style-type: none">• Jouer un rôle de médiateur avec l'environnement scolaire, socio-économique et culturel• Aider, soutenir, les besoins d'indépendance, le développement de l'autonomie, gérer les discontinuités (liées aux décisions de justice, aux changements de familles d'accueil...)
--	---

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES		
FONCTION	Accompagnement	
NATURE DU MODULE	Spécifique Adolescents en situation d'abandon	Référence: S.A.8
PUBLIC CONCERNE	Salariés des établissements d'accueil des adolescents	Familles d'accueil
TITRE	L'accompagnement dans la relation d'aide avec des adolescents en situation d'abandon	
PREREQUIS	Expérience professionnelle d'une année au moins dans une relation d'aide avec des adolescents en situation d'abandon	
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le passage à l'âge adulte • Favoriser l'autonomie • Stimuler, programmer et accompagner • Prendre en compte les conduites à risque, leur donner un sens, décrire les comportements inopportuns et les traiter • Savoir gérer la discontinuité chez l'adolescent en situation d'abandon, (dispositions du tribunal, changements de famille d'accueil...) • Identifier son rôle et être en mesure de le faire comprendre à l'adolescent • Respecter et protéger l'intimité de l'adolescent • Jouer un rôle de médiateur avec le milieu scolaire, socio-économique et culturel. 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral • Travail en petits groupes (jeux de rôles, supports audiovisuels, atelier...) • Restitution en séances plénières • Dramatisation • Techniques de la discussion et de la médiation • Entretiens individuels • Apport de connaissances théoriques • Base documentaire: divers types de protocoles et guides, formulaires d'enregistrement/rapports, etc. 	
CONTENUS	<p><u>Les difficultés</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Opposition typique à l'adolescence • Difficulté de l'adolescent à accepter l'adulte comme figure de référence • Comment l'adolescent en situation d'abandon vit la règle • Expériences traumatisantes de l'adolescent qui freinent son intérêt et sa participation • Difficultés dans la gestion de sa formation • Identification et localisation des difficultés dans l'activité scolaire / intellectuelle • Évaluation des signes de souffrance • Analyse contextuelle des signes de souffrance <p><u>Développement de l'autonomie</u></p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitation du passage à l'âge adulte • Formation aux habitudes de travail en autonomie • Formation aux techniques d'autoévaluation • Vigilance aux signes de la dépression et des conduites à risque • Interprétation de l'agressivité • Valorisation de la féminité / masculinité • Refondation de l'autonomie des choix, des décisions • Actes structurants de la vie sociale • Lutte contre le sentiment d'abandon et d'exclusion sociale • Encouragement de l'adolescent à la prise d'initiatives • Expression des besoins, des choix, des attentes et leur satisfaction • Respect de la liberté de choix, des choix qui dérangent, sujet d'échanges • <p><u><i>Le rôle de l'éducateur</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gérer la vie en commun • Garder la confidentialité • L'autorité de l'éducateur pour la gestion des limites de l'adolescent • Comment se placer dans une relation de soutien • Savoir demander de l'aide.
--	---

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES		
FONCTION	Protection	
NATURE DU MODULE	Spécifique Adolescents	Référence : S A 9
PUBLIC CONCERNE	Salariés des établissements d'accueil	Familles d'accueil
TITRE	Education à la sécurité et prévention des risques	
PRE-REQUIS	Expérience professionnelle d'une année au moins dans une relation d'aide avec des adolescents	
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Protéger la personne • Sécuriser par une relation fiable • Maîtriser des protocoles de qualité, de sécurité • Travailler dans une politique de prévention • Savoir intégrer les opportunités permises par les nouvelles technologies. 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral avec l'ensemble du groupe • Travail en petits groupes (jeux de rôles, supports audio-visuels, atelier...) • Restitution en séances plénières • Dramatisation • Techniques de la discussion et de la médiation • Entretiens individuels • Apport de connaissances théoriques 	
CONTENUS	<p><u>Le besoin de sécurité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfaction du besoin de sécurité • Sécurisation de l'adolescent dans l'espace social ouvert: • Protection et ses mécanismes • Danger de la surprotection • Limites de l'action. <p><u>Prévention du risque</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Protection et sécurisation s'inscrivant dans une relation d'aide : leur causalité circulaire • Le risque : aspects subjectifs et objectifs • Gestion de l'urgence • Sécurisation de l'espace de vie • Identification des situations potentiellement dangereuses à l'intérieur et à l'extérieur de l'institution, dans les endroits fréquentés par les adolescents. <p><u>Violence et maltraitance</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse des formes de violence dans la vie sociale et dans celle des institutions • Relais de la violence par les médias. • Interprétation des situations de violence (des expériences vécues ou des médias) • Principe de non violence dans l'institution de protection de l'adolescent: 	

	<ul style="list-style-type: none">• Règles du comportement non violent (pour les adolescents et pour les opérateurs). <p><u>Les règles</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Règles de sécurité et protocoles inscrits dans la relation d'aide• Liens entre les acteurs de la sécurité• Règles pour la sécurité concernant l'environnement : lois et réglementations• Normes de protection et de sécurité du travail• Mesures de protection et de sécurisation partagées et négociées.• Outils pour l'évaluation de l'attention à la sécurité
--	--

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES		
FONCTION	Protection	
NATURE DU MODULE	Spécifique Adolescents en situation d'abandon	Référence : S A 10
PUBLIC CONCERNE	Salariés des établissements d'accueil des adolescents	Familles d'accueil
TITRE	L'éducation à la sécurité pour les adolescents en situation d'abandon	
PREREQUIS	Expérience professionnelle d'une année au moins dans une relation d'aide avec des adolescents en situation d'abandon	
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser des protocoles de qualité, de sécurité • Travailler dans une politique de prévention • Sécuriser par une relation fiable. • Repérer les conduites à risques • Gérer l'agressivité, le refus de l'aide et les situations de conflit • Faire retrouver la confiance en soi, la confiance en les adultes 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral avec l'ensemble du groupe • Travail en petits groupes (jeux de rôles, supports audio-visuels, atelier...) • Restitution en séances plénières • Dramatisation • Techniques de la discussion et de la médiation • Entretiens individuels • Apport de connaissances théoriques 	
CONTENUS	<p><u>Le Bien-être</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Signification du « bien-être » produit par la relation d'aide • Bien-être pour l'adolescent à risque <p><u>Adolescents à risque</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prévention des risques dans une relation d'aide • Le risque : aspects subjectifs et objectifs • Conduites à risque de l'adolescent • Prestation de qualité et gestion des risques (le pouvoir d'initiative, le respect des protocoles, la responsabilité) • La peur <p><u>Le rôle de l'éducateur</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Protection comme garante de la relation • Stratégies de l'éducateur dans la relation avec l'adolescent engagé dans des conduites à risque • Thérapie des adolescents victimes de la violence • Retentissement des violences et sentiment d'abandon • Prévention de la déviance 	

	<ul style="list-style-type: none">• Utilisation des expériences de vie de l'adolescent. <p><u>Les outils</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Analyse et interprétation des relations de l'adolescent:• Méthodes de prévention des risques d'abandon (normes à respecter, outils)• Règles pour la sécurité concernant l'environnement: lois et réglementations• Outils pour l'évaluation du respect des protocoles de la sécurité
--	---

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES		
-		
FONCTION	Socialisation et animation	
NATURE DU MODULE	Spécifique Adolescents	Référence : S A 11
PUBLIC CONCERNE	Salariés des établissements d'accueil	Familles d'accueil
TITRE MODULE	Outils et techniques d'animation et de socialisation	
PRE-REQUIS	Expérience professionnelle d'une année au moins dans une relation d'aide avec des adolescents	
OBJECTIFS	<u>Etre capable de :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des techniques d'animation adaptées aux âges et aux goûts • Proposer une ambiance stimulante • Prendre en compte l'usage des nouvelles technologies • Stimuler la participation à la vie sociale • Favoriser l'intégration sociale des personnes assistées 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral avec l'ensemble du groupe • Travail en petits groupes (jeux de rôles, supports audio-visuels, atelier...) • Restitution en séances plénières • Dramatisation • Techniques de la discussion et de la médiation • Entretiens individuels • Apport de connaissances théoriques 	
CONTENUS	<u>Le projet</u> <ul style="list-style-type: none"> • Le projet du travail éducatif • La finalisation des ressources • La restauration de l'image sociale et des liens sociaux • Reconstruction identitaire et lutte contre le sentiment d'abandon • Valorisation des savoirs, savoir-faire, culture patrimoniale <u>Le risque d'exclusion</u> <ul style="list-style-type: none"> • Mécanismes d'appartenance à la vie sociale • Intégration et exclusion sociale • Mécanismes de dévalorisation et de déqualification • Mécanismes d'exclusion et sentiment d'abandon • Liens de suppléance (professionnels, voisinage, bénévoles...) <u>La gestion du groupe</u> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion des groupes d'adolescents • Planification des activités • Utilisation de l'adolescent comme partenaire et ressource dans les activités d'animation et de socialisation. • les liens intergénérationnels <u>Outils d'animation et de socialisation</u> <ul style="list-style-type: none"> • Outils et techniques d'animation et socialisation • Nouvelles technologies 	

	<ul style="list-style-type: none">• Usage des nouvelles technologies pour tisser des liens sociaux• Usage d'Internet pour favoriser les échanges• Outils pour l'évaluation des techniques d'animation et de socialisation• Techniques de supervision de la socialisation de l'adolescent:
--	--

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES –		
FONCTION	Socialisation et animation	
NATURE DU MODULE	Spécifique Adolescents en situation d'abandon	Référence : S A 12
PUBLIC CONCERNE	Salariés des établissements d'accueil des adolescents	Familles d'accueil
TITRE MODULE	Animation et socialisation dans un projet éducatif	
PRE-REQUIS	Expérience professionnelle d'une année au moins dans une relation d'aide avec des adolescents en situation d'abandon	
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les mécanismes de l'exclusion • Maintenir l'équilibre entre l'autorité et la permissivité • Éduquer au respect de soi et des autres • Soutenir la formation de l'identité sexuelle • Gérer l'agressivité, le refus de l'aide, et les situations de conflit • Stimuler la participation à la vie sociale • Favoriser l'intégration sociale des adolescents abandonnés 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral • Travail en petits groupes (jeux de rôles, supports audio-visuels, atelier...) • Restitution en séances plénières • Dramatisation • Techniques de la discussion et de la médiation • Entretiens individuels • Apport de connaissances théoriques 	
CONTENUS	<p><u>Le contexte extérieur</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'adolescent en situation d'abandon : le rôle de la famille et des partenaires extérieurs • Expériences traumatisantes de l'adolescent • Socialisation en dehors du groupe • Utilisation des institutions de la communauté dans l'animation/ la socialisation de l'adolescent. <p><u>Le travail éducatif</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Outils et techniques du travail éducatif • Travail éducatif avec l'adolescent en situation d'abandon, suivi et évaluation • Réalisation des activités éducatives par centres d'intérêt: musique, arts plastiques, modelage, théâtre, sport... 	

	<p><u>Activités de loisir</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Objectifs des activités de loisir• Organisation des événements (planification, implication de l'adolescent, travail en groupe).• Droit de choisir et décision démocratique• Développement de l'autonomie, de la créativité• Utilisation créative des ressources de l'institution ou de la communauté participation du milieu social environnant• Valorisation des différences culturelles
--	--

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALAIRES DES ENTREPRISES		
FONCTION	Professionalisation	
NATURE DU MODULE	Spécifique Adolescents	Référence : S A 13
PUBLIC CONCERNE	Salariés des établissements d'accueil	Familles d'accueil
TITRE MODULE	Se professionnaliser en exploitant toutes les opportunités du milieu	
PRE-REQUIS	Expérience professionnelle d'une année au moins dans une relation d'aide avec des adolescents	
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluer son intervention en reconnaissant ses limites • Se mettre en jeu, en explicitant son rôle • Gérer son intérêt et celui de la personne aidée • Se qualifier et se former en continu • Travailler dans un réseau de relations • S'inscrire dans une demande de changement 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Cours magistral • Travail en petits groupes (jeux de rôles, supports audio-visuels, atelier...) • Restitution en séances plénières • Dramatisation • Techniques de la discussion et de la médiation • Entretiens individuels • Apport de connaissances théoriques 	
CONTENUS	<p><u>Professionalisation et relation d'aide</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Acteurs et buts de l'intervention éducative • Le « soi » dans la construction du professionnalisme • Hiérarchie des valeurs dans la relation d'aide • Exigences et responsabilités • Valeurs et principes, (le respect, la solidarité, garder la distance...). <p><u>Rôle de l'éducateur</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ethique et déontologie (la déontologie de la relation d'aide, la spécificité déontologique de la profession) • Résistance aux changements • Transformation de l'expérience en compétence • Outils pour l'évaluation des significations des interventions éducatives <p><u>L'équipe professionnelle</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'équipe professionnelle dans une relation d'aide • Nouvelles technologies et nouvelle organisation du travail • Demande d'aide entre professionnels • Difficulté de créer un projet à cause de la fluctuation du personnel. 	

Le contexte

- Contexte politique et institutionnel
- Nouvelles technologies
- Éléments de législation pour les adolescents
- Éléments de législation du travail.

PROGRAMME DE FORMATION EN DIRECTION DES SALARIES DES ENTREPRISES		
FONCTION	Professionalisation	
NATURE DU MODULE	Spécifique Adolescents en situation d'abandon	Référence: S A 14
PUBLIC CONCERNE	Salariés des établissements d'accueil des adolescents	Familles d'accueil
TITRE MODULE	Amélioration du service et soin de soi	
PRE-REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> Expérience professionnelle d'une année au moins dans une relation d'aide avec des adolescents en situation d'abandon 	
OBJECTIFS	<u>Etre capable de :</u> <ul style="list-style-type: none"> Evaluer son intervention en reconnaissant ses limites Se mettre en jeu, en explicitant son rôle Se qualifier et se former en continu Travailler dans un réseau de relations Faire face à l'épuisement professionnel 	
METHODES ET RESSOURCES PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> Cours magistral Travail en petits groupes (jeux de rôles, supports audio-visuels, atelier...) Restitution en séances plénières Dramatisation Techniques de la discussion et de la médiation Entretiens individuels Apport de connaissances théoriques 	
CONTENUS	<u>Le travail en réseau</u> <ul style="list-style-type: none"> La nature du partenariat. Ses exigences Les complémentarités des partenaires, d'une équipe de travail La famille La création du lien - des liens Les différences culturelles La pratique professionnelle de la demande d'aide Les conséquences de la toute-puissance. <u>La formation continue</u> <ul style="list-style-type: none"> Exigences d'organisation et de planification du temps de travail, des temps de formation, du projet professionnel L'organisation nécessaire Buts de la formation en continue Résistance aux changements (organisation, méthodologies, nouvelles technologies) Validation des acquis et la reconstitution de carrière 	

	<p><u>Les outils</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La supervision • Cadre formel et informel de la supervision, de l'analyse de ses pratiques • Contexte de l'évaluation de la relation d'aide • Méthodes d'autoévaluation • Indicateurs et critères pour l'évaluation de l'activité du professionnel • Instruments pour l'évaluation de l'activité du professionnel • Analyse de la pratique professionnelle • Méthodologie de l'analyse de la pratique • Capitalisation des leçons de l'expérience <p><u>La qualité du service</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation du travail • Normes de qualité pour les entreprises de service social • Normes de qualité spécifiques à la relation d'aide • Indicateurs de performance. <p><u>Le stress et le « burn out »</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • « Burden » ou fardeau des aidants • Conséquences morales : stress, troubles du sommeil, dépression • Causes de l'épuisement • Epuisement professionnel : franchissement des seuils • Soutien dans la gestion du niveau de stress des adultes qui travaillent avec adolescents abandonnés. • Stratégies de « coping » • Connaissances et techniques de relaxation • Travail en équipe et réseau de solidarités • Etude de cas et prise de décision.
--	---

IV. Offre de formation pour les demandeurs d'emploi

1. Intervenant social de niveau 5 auprès des adolescents	p. 55
1.1 Présentation générale comprenant un tableau récapitulatif des 14 modules	
1.2 Fiches descriptives des 15 modules	p. 69
2. Intervenant social de niveau 1 auprès des adolescents	p. 81
2.1 Présentation général comprenant un tableau récapitulatif des 15 modules	
2.2 Fiches descriptives des 15 modules	p.99

1. Intervenant social niveau V auprès des adolescents

PRESENTATION GENERALE

I - OBJECTIFS DE FORMATION

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

A l'issue de la formation, les stagiaires devront être capables de :

- **Effectuer un accompagnement social et un soutien auprès d'adolescents en situation d'abandon (orphelins, jeunes retirés de leur famille pour des raisons de maltraitance ou de carence d'éducation, jeunes rejetés par leur famille...).** Ils devront :
 - Comprendre ce qui se joue dans une « relation d'aide » et les raisons pour lesquelles il souhaite intervenir dans ce domaine.
 - Connaître l'adolescent :
 - Le situer dans son contexte socio-culturel et son histoire de vie
 - connaître les particularités du développement intellectuel, affectif et social de l'adolescent et les conduites à risque.
 - Soutenir l'adolescent dans les gestes de la vie quotidienne (l'aider à faire) et le stimuler afin de le rendre autonome. Il devra être capable de l'accompagner dans les activités ordinaires liées à :
 - L'alimentation : ses besoins spécifiques, l'équilibre de ses repas...
 - L'hygiène corporelle
 - L'entretien de son cadre de vie (aménager son espace personnel dans un but de confort et de sécurité ...) et de ses effets personnels.
 - Accompagner et aider l'adolescent dans les activités de la vie sociale en vue d'éviter les risques d'isolement et de marginalisation
 - Identifier l'action sociale et ses acteurs afin de mieux orienter l'adolescent vers les acteurs compétents, l'aider dans ses démarches administratives.
 - Identifier et organiser des activités culturelles, sportives de loisirs qui correspondent à ses besoins.
- **Avoir une représentation claire du marché de l'emploi dans le secteur de l'intervention sociale (structures existantes, types d'accueil, conditions d'accès, modalités d'embauche, conditions de salaires...) et se situer sur ce marché.** Ils devront être capables de :
 - concrétiser leur projet professionnel et d'accéder à un emploi dans ce secteur

II – INFORMATION ET RECRUTEMENT DES STAGIAIRES

2.1 Processus de recrutement – les étapes :

- Présentation et diffusion de l'offre de formation aux prescripteurs et aux publics (objectifs, calendrier de la formation, pré-requis..) sous forme d'informations collectives d'une durée de 2 heures.
- Sélection des candidats à l'aide de tests de niveau (4 heures) et d'un entretien de motivation devant un jury constitué de formateurs et professionnels des métiers du social.(1/2 heure)

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

En amont de l'action :

- des plaquettes descriptives de l'action sont adressées aux différentes structures chargées de diffuser l'offre de formation
- Des relations de proximité avec des rencontres régulières sont instituées : participation des prescripteurs aux jurys de recrutement de l'action, aux réunions pédagogiques et bilans, mais aussi aux entretiens de régulation en cours d'action avec des stagiaires en difficulté.

2.3 Information :

Le renseignement des candidats se fait – il de façon :

- collective
- individuelle
- les deux

2.4 Quels éléments communiquez-vous aux stagiaires lors de cette information ?

- 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) :
 - Informations générales sur le secteur de l'intervention sociale (les caractéristiques, du marché de l'emploi, les débouchés dans ce métier, les exigences des employeurs en terme de savoirs faire et savoir-être).
 - Les possibilités de transport et d'hébergement local
 - Les possibilités de rémunération et les démarches à effectuer
 - Présentation de l'équipe pédagogique
 - Rappel sur la notion de contrat et engagement de chaque partie : stagiaire/organisme de formation

III - ARCHITECTURE DE LA FORMATION

PREREQUIS

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

Pour être admis il faut posséder les prérequis suivants:

- Etre majeur au moment de l'inscription
- Avoir terminé la scolarité obligatoire
- Etre en bonne santé
- Avoir une bonne connaissance de la langue (écrit, oral)
- Bonnes capacités relationnelles (patience, tolérance..)
- Une expérience d'aide auprès de jeunes est souhaitée
- Réussite aux tests de sélection

1. Existe – t – il des contre – indications (aptitudes) ?

- Instabilité psychologique
- Problèmes physiques

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 ? **cf. 2.1**

- Un test d'évaluation de culture générale d'une durée de 4 heures (écrit portant sur le travail social)
- Un entretien devant un jury constitué d'un représentant de l'équipe de formateurs,

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

Le test d'évaluation aussi bien que l'entretien permettent à l'équipe d'évaluer les capacités et les motivations du stagiaire. Les résultats de ce positionnement constituent une base de Référence pour les formateurs qui vont adapter leur pédagogie au rythme d'apprentissage de chaque stagiaire.

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 *)*

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 *)*

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 *)*

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 fait-il l'objet d'une concertation 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

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

oui non

➤ A quelle fréquence ?

Des évaluations sont mises en place dans chaque module (de 2 à 3 selon la durée du module).

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

Les évaluations périodiques permettent aux formateurs de mesurer les compétences acquises par les stagiaires et, le cas échéant, de modifier les activités d'apprentissage pour combler les écarts et atteindre les objectifs visés.

Les stagiaires pourront ainsi mesurer les compétences qu'ils ont acquises et remédier, si nécessaire, à leur manque de méthode.

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

A) Concernant des difficultés d'ordre personnel pouvant ralentir leur apprentissage.

Un coordonnateur de formation est désigné par l'organisme de formation. Il est en particulier chargé d'accompagner et d'aider les stagiaires dans leurs démarches en appui sur les acteurs sociaux et prescripteurs de façon à ce qu'ils parviennent au terme de leur formation, dans les meilleures conditions possibles

Des entretiens de régulation sont organisés autant de fois que nécessaire.

B) Concernant des difficultés d'apprentissage :

Les formateurs ajustent leur méthode pédagogique, différentes solutions sont envisagées telles que :

- La simplification de présentation des exercices
- Un apprentissage par groupes de niveau
- La modification du choix de l'alternance «Centre » et «Entreprise »
- L'utilisation de supports différents plus adaptés aux stagiaires

CONTENU DE L'ACTION DE FORMATION

FONCTION	Référence DE A	TITRE DES MODULES	DUREE (heures)
Accueil et Ecoute	DE A V 1	L'accueil dans les situations d'abandon comme construction du bien-être	24
	DE A V 2	Communication interculturelle avec des adolescents en situation d'abandon	40
Identification des besoins	DE A V 3	Les besoins de l'adolescent en situation d'abandon	40
Assistance à la vie quotidienne	DE A V 4	La promotion de l'autonomie	20
	DE A V 5	Pratique de l'hygiène, de la santé et de l'alimentation	40
	DE A V 6	Les nouvelles technologies de l'information et de la communication au service de la relation d'aide	24
Accompagnement	DE A V 7	Le passage à l'âge adulte	24
	DE A V 8	Accompagnement et étayage de l'adolescent	40
Protection	DE A V 9	Education à la sécurité et prévention des risques pour les adolescents en situation d'abandon	48
Socialisation Animation	DE A V 10	Outils et techniques d'animation et de socialisation	24
	DE A V 11	Le développement des relations sociales	40
Professionnalisation	DE A V 12	Analyser et évaluer la relation d'aide	20
	DE A V 13	Le travail d'équipe en réseau	26

	DE A V 14	Techniques de recherche d'emploi	40
Stage en entreprise			150
Durée totale			600
Code	DE = Demandeur d'emploi	A = adolescent	V = niveau V

PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES

Existe – t- il un partenariat avec les entreprises ?

Depuis sa création, l'organisme de formation a développé un réseau important d'entreprises sociales partenaires sur lequel il s'appuie pour :

- accueillir les stagiaires pendant leur stage pratique en entreprise dans de bonnes conditions
- participer aux différents jurys : de recrutement, d'évaluation...
- travailler sur des groupes métier et formation (projets européens) afin de faire évoluer les formations
- améliorer le placement en emploi des stagiaires

➤ 1. SITUATIONS D'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE : PREPARATION 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 de l'action, un mailing avec coupon-réponse est envoyé dans les associations et structures partenaires de l'organisme de formation susceptibles d'accueillir un stagiaire. Il présente les différents objectifs de la formation et les activités à mettre en œuvre à l'interne de l'entreprise visant l'acquisition progressive des connaissances et des capacités de chaque stagiaire.

Par ailleurs, une réunion avec les tuteurs de stage est programmée en Centre de Formation. Elle permet aux entreprises de clarifier les modalités d'évaluation en entreprise et leur rôle dans cette évaluation, mais aussi de faire connaissance avec l'équipe de formateurs.

Pendant la formation, la recherche des lieux de stage se fait conjointement par le stagiaire et le formateur de Techniques de Recherche d'Emploi (TRE).

L'organisme de formation, à travers son enseignement et sa logistique (téléphone, ordinateur avec accès Internet, base de données de structures partenaires, fax) vise à rendre le candidat autonome dans ses démarches. Le stagiaire prospecte directement sur le terrain, ou par téléphone pendant le cours de Techniques de recherche d'emploi. Sa recherche se réalise grâce à un aller retour continu entre le centre de formation et les structures. Le formateur n'intervient qu'à la demande du stagiaire ou de l'entreprise et pour apporter les connaissances nécessaires à une bonne recherche (aide au CV, simulation d'entretien). Il accompagne le stagiaire dans ses démarches et vérifie d'une part l'adéquation entre le profil du stagiaire et les exigences de l'entreprise, et d'autre part la validité du lieu de stage par rapport aux exigences du référentiel. Il valorise les résultats des stagiaires.

Par ailleurs, le formateur veille, avant l'entrée en stage :

- A la réalisation du carnet de liaison entre l'entreprise et l'organisme de formation qui stipule les horaires, l'identification du tuteur, les objectifs du stage pratique, et les activités à mettre en place.

- A la compréhension par le stagiaire et l'entreprise, de la liste de tâches à effectuer dans le cadre de la formation, ainsi que les modalités d'évaluation et de suivi.

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

Trois niveaux de responsabilité :

- le conseiller en formation qui assure le partenariat avec les entreprises
- le coordonnateur de la formation qui assure les contacts préalables pour les entreprises ciblées.
- Le formateur de Techniques de Recherche d'emploi qui assure le suivi en entreprise.

Cependant, tout au long de la formation, un interlocuteur exclusif sera désigné pour l'entreprise. C'est le formateur de Techniques de Recherche d'Emploi qui remplit cette mission de suivi et qui veille à l'adéquation entre la formation théorique et la formation pratique, en appui sur les formateurs disciplinaires à l'interne.

Il s'assure que le tuteur désigné dans l'entreprise présente les caractéristiques essentielles pour encadrer un stagiaire (ancienneté, connaissance de la profession, disponibilité...).

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

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

Par des contacts téléphoniques du formateur chargé du suivi en entreprise. Il peut ainsi vérifier avant le stage si la personne désignée présente les qualités essentielles pour encadrer le stagiaire (ancienneté, connaissances de la profession, disponibilité, patience) et que « le carnet de liaison » est assimilé par ce dernier. Ce livret indique au tuteur les connaissances et capacités à acquérir par le candidat en fonction du projet professionnel de chacun. Il le guide également dans son rôle d'encadrement.

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

La période du stage en entreprise (4 semaines) se déroulera de préférence en fin de formation de façon à laisser le temps aux stagiaires d'acquérir tous les savoir-faire leur permettant d'être performant sur leur lieu de stage.

Ces compétences acquises devront leur permettre de trouver un emploi, au sein de la structure d'accueil éventuellement.

Après le stage, l'organisme de formation programme une dernière semaine en centre afin de :

- Faire le point avec les stagiaires restés sans solution d'emploi
- Répondre aux questionnements posés pendant le stage
- Organiser le bilan final

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

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

➤ Visites dans l'entreprise d'accueil (nombre ; fréquence ; objectifs) :

Une visite par période de stage. Le référent pourra cependant être amené à visiter le stagiaire en entreprise à la demande ou si le stagiaire rencontre des difficultés particulières.

➤ Suivi téléphonique (nombre d'appels ; fréquence ; objectifs) :

Des contacts téléphoniques permettent au formateur référent, en complément des visites, de suivre régulièrement l'évolution du stagiaire en entreprise (un en début de stage et un à mi-parcours).

➤ Qui est chargé de ce suivi ?

Le formateur de Techniques de Recherche d'Emploi

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

oui non

- Le carnet de liaison

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

Les évaluations intermédiaires et finales en entreprise, en présence des trois parties, mesurent la prestation professionnelle du stagiaire. Ces évaluations permettent aux différents formateurs de modifier leurs interventions, si nécessaire.

Par ailleurs, au cours du module intitulé "Techniques de Recherche d'emploi", une dynamique de groupe est impulsée afin de mieux appréhender les différentes structures et associations locales d'accueil. Chaque stagiaire est chargé d'informer le groupe des caractéristiques de la structure d'accueil au sein de laquelle il a effectué son stage.

L'expérience professionnelle de chacun devient alors source d'enrichissement du groupe.

METHODES PEDAGOGIQUES

Quelles méthodes et/ou quels outils pédagogiques utilisez-vous dans le cadre de cette formation ?

Chaque Unité de Formation est composée de modules. Ces derniers sont découpés en compétences à atteindre. Des indicateurs d'évaluation permettent aux formateurs de mesurer l'acquisition des savoir-faire et savoir-être pour chaque stagiaire.

La multiplicité des situations formatives vise à répondre au mieux aux centres d'intérêt de chaque stagiaire, en utilisant l'alternance : formation théorique et formation pratique.

Les formateurs interviennent dans une logique de pédagogie par objectifs laissant toute latitude à l'individualisation et au repérage permanent de la progression de chaque stagiaire.

Pour chaque module les formateurs veillent à varier les méthodes d'apprentissage en s'appuyant sur des phases d'échanges d'expériences et en appui sur des cas concrets.

Les formateurs font largement appel aux « enquêtes », « exposés », « études de cas », mettant également à disposition des stagiaires des temps d'auto-formation avec « l'enseignement assisté par ordinateur ».

Le montage pédagogique global permet d'atteindre les objectifs visés à la fois au niveau collectif et individuel.

1. Outils pédagogiques et intérêt

Différents outils pédagogiques de suivi sont fournis par l'organisme de formation, il s'agit :

- **D'un carnet de liaison avec l'entreprise** qui rappelle les objectifs de la formation et les modalités d'évaluation. Il permet de suivre l'évolution du stagiaire dans l'acquisition des compétences et gestes professionnels.

- **D'un dossier d'évaluation du stagiaire** qui récapitule, au fur et à mesure de la progression du stagiaire, l'ensemble de ses évaluations, dans chacune des disciplines.
- Par ailleurs, chaque formateur utilise ses propres techniques comme par exemples :
 - Des jeux de rôle,
 - L'exploitation des observations de stages en situation professionnelle
 - La participation à des rencontres avec des professionnels
 - Des travaux de recherche, enquêtes...

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 checked="" type="checkbox"/>	50	50
<input 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

Information systématique auprès du public intéressé quel que soit son genre, mais aussi en cherchant à sensibiliser des catégories sous représentées

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

oui non

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

oui non

VALIDATION DE LA FORMATION

1- La formation est-elle validante par un titre officiel? 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 ? A.S.A. (pour l'Italie)

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 (validée par les professionnels de l'assistance sociale)

autres (à préciser)

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

[cf. annexe] :

V

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 ?

- A mi parcours
- A la fin du stage
- A la fin du cours

1.2.- Avec qui ?

Avec la commission proposée par la Région (en Italie) ou par les organismes responsables (dans les autres pays)

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 ?

- Synthèse des résultats en terme de progression des stagiaires, mais aussi en terme de perspectives d'emploi
- Valorisation de l'action auprès des partenaires locaux,
- Recentrage de certains apprentissages, si nécessaire.

2. Réalisez-vous un bilan final ?

- Oui. Trois bilans sont organisés : un en fin d'action, un à trois et à six mois de la date de fin d'action.

2.1. Avec qui ?

Avec les organismes financeurs, les prescripteurs, les structures d'accueil, l'organisme de formation, les entreprises d'accueil, les stagiaires et les formateurs.

2.2. Incidence sur la prochaine formation ?

- Synthèse des résultats pour les organismes financeurs
- Valorisation de l'action auprès des partenaires locaux
- Prise en compte des propositions d'amélioration de la formation l'année suivante.
- Aide aux stagiaires restés sans solution

1.2 Fiches descriptives des 15 modules pour demandeurs d'emploi niveau V

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI – Intervenant Social de niveau V auprès d'adolescents	
TITRE MODULE	L'accueil comme construction de bien-être dans les situations d'abandon
Référence	DE A V 1
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interpréter le comportement de l'adolescent en situation d'abandon 2. Etre capable de stimuler l'adolescent au dialogue 3. Créer une ambiance familiale pour permettre l'intégration de l'adolescent 4. Apprendre à discerner les besoins réels et spécifiques de l'adolescent
CONTENUS	
<p><u>La communication</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les contextes communicatifs 2. Communication verbale et non-verbale 3. Méthodes et techniques de la communication 4. Les résistances dans les processus de communication 5. Techniques d'encouragement à la communication. 6. Rôle des éléments verbaux et non verbaux dans l'encouragement à la communication 7. La réalité interculturelle et la communication <p><u>L'Accueil</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connaissance de l'histoire de l'adolescent 2. Présentation de l'institution, de l'adulte, des autres jeunes, du voisinage. 3. Identification des centres d'intérêt 4. Identification des critères de sélection d'un environnement approprié à l'adolescent <p><u>L'écoute</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fonction de l'écoute 2. Empathie et communication empathique 3. Respect, tolérance et prise en compte de l'interculturalité 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI – Intervenant Social de niveau V auprès d'adolescents	
TITRE MODULE	Communication interculturelle avec des adolescents en situation d'abandon
Référence	DEA V 2
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connaître les différents éléments qui fondent une culture 2. Surmonter les différentes barrières de communication (culturelles/éducatives, psychologiques, sociales)
CONTENUS	
<p><u>La communication avec les adolescents</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'adolescent en situation d'abandon et sa manière de communiquer 2. La communication verbale et non-verbale avec l'adolescent en situation d'abandon 3. La fonction de l'écoute de l'adolescent 4. L'adolescent dans les différents contextes communicatifs 5. L'adolescent dans la situation d'abandon et ses résistances <p><u>Eléments d'interculturalité</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La réalité interculturelle 2. Connaissance des différents comportements, langages ... 3. Relations de pouvoir dans les différentes cultures 4. Intégration de la spécificité culturelle de la communication dans l'approche interculturelle des groupes d'adolescents 5. La diversité de genre 6. Appréhender une culture sans la juger 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI – Intervenant Social de niveau V auprès d'adolescents	
TITRE MODULE	Les besoins de l'adolescent en situation d'abandon.
Référence	DEA V 3
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les situations d'abandon, de maltraitance, de carence éducative, de rejet familial 2. Identifier les attentes de l'adolescent 3. Gérer les comportements agressifs. 4. Aider l'adolescent à gérer ses intérêts
CONTENUS	
<p><u>Définition du « besoin »</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les besoins de la personne 2. Les besoins de relation 3. Agressivité et autres indicateurs 4. Connaissance de l'histoire de l'adolescent 	
<p><u>L'histoire de l'adolescent</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La famille et ses principaux dysfonctionnements 2. L'adolescent et son milieu 3. Le placement 4. Les pathologies et les conduites à risque 	
<p><u>Abandon, maltraitance et violence</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identification des situations d'abandon, de maltraitance, de carence d'éducation, de rejet de la famille : définitions, la loi, les conséquences 2. Déclinaison et illustration des formes de maltraitance. Les conséquences 3. Les conduites à risque, typologie et signification 4. Identification des formes de violence. La violence institutionnelle 	
<p><u>Besoins et ressources</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Définition de besoin adapté à l'adolescent en situation d'abandon 2. Structurer les ressources de l'adolescent en situation d'abandon à partir de ses besoins 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI – Intervenant Social de niveau V auprès d'adolescents	
TITRE DU MODULE	La promotion de l'autonomie
Référence	DEA V 4
OBJECTIFS	<u>Etre capable de</u> 1. Promouvoir l'autonomie dans l'assistance de la vie quotidienne
CONTENUS	
<u>Le Contexte</u>	
1. L'expérience de vie : une ressource pour la croissance 2. L'adolescent à l'école, au travail, dans ses loisirs. 3. Relations avec les autres organismes et les autres professionnels	
<u>La vie quotidienne</u>	
1. La signification des actes de la vie quotidienne dans la construction de l'identité 2. Développement des habitudes d'hygiène et de soin de soi 3. Hygiène générale et appliquée (alimentation, entretien du cadre de vie) 4. Hygiène de la vie en collectif: 5. Prévention des maladies. Symptômes des maladies contagieuses 6. Principes d'une vie saine 7. Hygiène de l'adolescent	
<u>Formation à l'autonomie de l'adolescent</u>	
1. Interprétation du comportement de l'adolescent: a. en tant qu'indicateur d'un besoin insatisfait b. en tant qu'indicateur d'une aptitude c. en tant qu'indicateur de l'efficacité de l'apprentissage 2. Faire prendre conscience à l'adolescent de ses capacités pour lui permettre de se gérer en autonomie (alimentation, école...) 3. Adaptation de ses prestations aux capacités de l'adolescent 4. Partage de la décision 5. Techniques de négociation 6. Formation à l'entretien de base (hygiène, alimentation, entretien de l'espace de vie, gestion de l'argent de poche). 7. Formation aux habitudes de planification des activités, de décision (savoir anticiper...) 8. Respect des choix de l'adolescent 9. Respect de l'intimité de l'adolescent	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI – Intervenant Social de niveau V auprès d'adolescents

TITRE MODULE	Pratique de l'hygiène, de la santé et de l'alimentation
Référence	DEA V 5
OBJECTIFS	<u>Etre capable de</u> <ol style="list-style-type: none">1. Aider l'adolescent à comprendre les règles de nutrition et d'une alimentation équilibrée2. Aider l'adolescent à prendre soin de lui et de son cadre de vie.

CONTENUS

Santé et alimentation

1. Définition de la santé
2. Connaissance de l'adolescent et de ses besoins spécifiques.
3. L'hygiène comme condition de vie
4. Besoins et rythme alimentaire
5. Connaissances pour une alimentation équilibrée
6. Alimentation et culture
7. Règles de l'équilibre alimentaire, adaptation à l'âge et l'état de santé
8. La personne et son rapport à la nourriture : plaisir et convivialité
9. Techniques alimentaires simples, adaptées aux adolescents
10. Utilisation correcte des appareils et des équipements
11. Principes de conservation des aliments, prévention des intoxications alimentaires

La santé et le cadre de vie de l'adolescent

1. Entretien de ses vêtements : propriétés des différents textiles, lecture des Références d'entretien, emploi du matériel et des produits en fonction des textiles, techniques courantes de lavage et repassage, petites réparations de vêtements. Le vêtement : formes et couleurs, sujet d'échanges, de valorisation, d'identification, de plaisir de vivre
2. Entretien du cadre de vie: connaissance et utilisation des produits, matériels et équipements ; les techniques ménagères.
3. Organisation et adaptation du logement en fonction des habitudes et des activités, de l'adolescent
4. Soins d'hygiène et de confort corporels. Aider l'adolescent à être autonome dans ses choix

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI – Intervenant Social de niveau V auprès d'adolescents	
TITRE MODULE	Les nouvelles technologies d'information et de la communication, un support à la relation d'aide
Référence	DEA V 6
OBJECTIFS	<u>Etre capable de</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gérer les nouvelles technologies 2. Savoir les utiliser dans la vie quotidienne
CONTENUS	
<u><i>Nouvelles technologies et relation d'aide</i></u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Utilisation correcte des outils innovants : appareils audio vidéo:appareil photo / vidéo, magnétophone / lecteur CD, ordinateur, utilisation d'Internet 2. La gestion du temps et des ressources 3. Identification des différentes étapes de son travail 4. Gestion des informations, confidentialité 	
<u><i>Education à l'image</i></u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Respecter les limitations en fonction de l'âge du public des émissions de télévision. 2. Eduquer à l'attitude critique par rapport aux publicités, films, émissions 3. Eduquer à l'attitude critique par rapport à la violence 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI – Intervenant Social de niveau V auprès d'adolescents	
TITRE MODULE	Le passage à l'âge adulte
Référence	DEA V 7
OBJECTIFS	<u>Etre capable de</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprendre les moments de passage entre l'être enfant et l'être adulte 2. Créer un environnement positif et stimulant pour favoriser le passage à l'âge adulte
CONTENUS	
<u>Connaissance de l'adolescent-jeune adulte</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • L'opposition typique de l'adolescence • La difficulté de l'adolescent à accepter l'adulte comme figure de référence • Repérage des expériences traumatisantes de l'adolescent qui ralentissent le développement de l'adolescent. Repérage de ses intérêts et aptitudes, éléments « moteur » de son développement (dans sa vie scolaire, familiale, extrafamiliale) • Les conduites à risque • Les troubles de comportement : agressivité/passivité • Le développement intellectuel, social et affectif de l'adolescent • Comment l'adolescent perçoit-il l'adulte et son environnement ? 	
<u>Développement de l'autonomie</u>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. L'environnement de l'adolescent comme lieu d'expérimentation ; l'intervention de l'assistant social sur cet environnement 2. Favoriser le passage à l'âge adulte 3. Interpréter l'agressivité 4. Valoriser la féminité / masculinité 5. Soutenir l'adolescent dans sa quête d'autonomie, dans ses choix et ses décisions 6. Encourager l'initiative de l'adolescent 7. L'expression des besoins, des choix, des attentes et leur satisfaction 8. Offrir à l'adolescent des opportunités pour prendre tout seul ses décisions 9. Respecter la liberté de choix, des choix qui dérangent, sujet d'échanges 	
<u>Le rôle du professionnel</u>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gérer la vie en commun 2. Préserver la confidentialité mais aussi l'intimité 3. Elaborer le rapport à la loi 4. Se placer dans une relation de soutien ? 5. Savoir demander de l'aide 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI – Intervenant Social de niveau V auprès d'adolescents	
TITRE MODULE	Accompagnement et étayage de l'adolescent
Référence	DEA V 8
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Etre proche de l'adolescent : lui faire percevoir son intervention comme un soutien 2. Soutenir l'adolescent dans les moments de difficulté 3. L'encourager dans les moments de réussite
CONTENUS	
<p><u>Les règles</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La responsabilité et l'adolescent 2. La confrontation avec la loi et l'autorité 3. La valeur des règles données et construites 4. Conflits entre les adolescents, conflits entre eux et les adultes <p>.</p> <p><u>Les outils</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les moyens d'accompagnement 2. Communiquer avec l'adolescent 3. Les outils de médiation avec l'environnement de l'adolescent <p><u>La méthodologie</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Accompagner l'adolescent dans la construction de son identité. 2. L'accompagnement : un travail d'équipe : rôles et responsabilités des acteurs 3. La relation d'aide comme renforcement de la zone de développement proximale 4. Se situer dans une relation de soutien (savoir trouver la bonne distance, faire la distinction entre son désir et le désir de l'autre- « faire avec » et non pas « à la place » 5. Jouer un rôle de médiateur avec l'environnement scolaire, socio-économique et culturel 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI – Intervenant Social de niveau V auprès d'adolescents	
TITRE MODULE	Education à la sécurité et prévention des risques pour les adolescents en situation d'abandon
Référence	DEA V 9
OBJECTIFS	<u>Etre capable de</u> <ol style="list-style-type: none"> 2. Protéger l'adolescent 3. Maîtriser les protocoles de qualité, de sécurité 4. Travailler dans une politique de prévention
CONTENUS	
<u>Les règles</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • Les règles de sécurité et les protocoles s'inscrivant dans la relation d'aide, relations entre Les acteurs de la sécurité • Les règles de sécurité concernant l'environnement : lois et réglementations • Normes de protection et de sécurité du travail 	
<u>Le besoin de sécurité</u>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. La signification du « bien-être » comme produit de la relation 2. Le besoin de sécurité 3. Sécurisation de l'adolescent en milieu ouvert 4. la protection et ses mécanismes 	
<u>Prévention du risque</u>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Le risque : aspects subjectifs et objectifs 2. La gestion de l'urgence 3. Sécurisation de l'espace de vie 4. Identification des situations potentiellement dangereuses – à l'intérieur et à l'extérieur de l'institution, dans les endroits fréquentés par les adolescents: 	
<u>Violence et maltraitance</u>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Analyse des formes de violence dans la vie sociale et dans les institutions 2. La promotion de la violence par les médias. Repérage et analyse avec l'adolescent 3. Les règles du comportement non violent (pour les adolescents et pour les opérateurs) 	
<u>Adolescents à risque</u>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. La prévention des risques dans une relation d'aide 2. Le risque : côtés subjectifs et objectifs 3. Les conduites à risque de l'adolescence 4. Prestation de qualité et gestion des risques (le pouvoir d'initiative, le respect des protocoles, la responsabilité) 	
<u>Le rôle de l'intervenant social</u>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. La protection 2. Thérapie des adolescents victimes de violence 3. Retentissement des violences et du sentiment d'abandon sur l'adolescent 4. Prévenir la déviance 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI – Intervenant Social de niveau V auprès d'adolescents	
TITRE MODULE	Outils et techniques d'animation et de socialisation.
Référence	DEA V 10
OBJECTIFS	<u>Etre capable de</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Utiliser des techniques d'animation adaptées aux adolescents 2. Proposer une ambiance stimulante 3. Prendre en compte l'utilisation des nouvelles technologies
CONTENUS	
<u>La gestion du groupe</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Créer une ambiance favorable. Les outils à utiliser pour stimuler et favoriser la socialisation 2. Gérer des groupes d'adolescents 3. Planifier des activités 4. les liens intergénérationnels 	
<u>Outils d'animation et de socialisation</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les outils et techniques d'animation et socialisation. Leur utilisation 2. Les Nouvelles Technologies d'Information et de Communication (NTIC) 3. Utiliser les nouvelles technologies pour tisser des liens sociaux et favoriser les échanges 	
<u>Le risque d'exclusion</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mécanismes d'appartenance à la vie sociale 2. Intégration et exclusion sociale 3. Mécanismes de dévalorisation et de déqualification 4. Mécanismes d'exclusion et sentiment d'abandon 5. L'environnement de l'adolescent (professionnel, voisinage, bénévoles...) 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI – Intervenant Social de niveau V auprès d'adolescents	
TITRE MODULE	Le développement des relations sociales
Référence	DEA V 11
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Créer un climat favorable à la constitution de rapports positifs 2. Analyser et évaluer ses propres interventions dans le champ social 3. Prêter attention aux règles de la vie en commun
CONTENUS	
<p><u>Le contexte extérieur</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'adolescent en situation d'abandon : le rôle de la famille et des partenaires extérieurs 2. Les expériences traumatisantes et stimulantes de l'adolescent 3. La socialisation au dehors du groupe, hors de l'établissement ou de la famille d'accueil. <p><u>Le travail éducatif</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Outils et techniques du travail éducatif 2. Les règles 3. Le travail éducatif avec l'adolescent en situation d'abandon 4. Ciblage des différentes activités pouvant être proposées aux adolescents 5. Réalisation des activités par centres d'intérêt: musique, arts plastiques, modelage, théâtre, sport. <p><u>Activités de loisir</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Objectifs des activités de loisir 2. Droit de choisir et décision démocratique 3. Développement de l'autonomie, de la créativité 4. Utilisation des ressources de l'institution et de son environnement. Participation du milieu social environnant 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI Intervenant Social de niveau V auprès d'adolescents	
TITRE MODULE	Analyser et évaluer la relation d'aide
Référence	DEA V 12
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analyser sa pratique 2. Evaluer son intervention 3. Poser ses limites et faire jouer la complémentarité 4. Savoir participer aux travaux de l'équipe et analyser les situations (observer, analyser, agir)
<p>CONTENUS</p> <p><u>Les outils</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'analyse de la pratique professionnelle 2. La supervision 3. Le cadre formel et informel de la supervision, de l'enregistrement de ses pratiques 4. Le contexte de l'évaluation de la relation d'aide. Méthodes d'autoévaluation. 5. Capitalisation de ses expériences <p><u>La qualité du service</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'organisation du travail 2. Les normes de qualité pour les entreprises de service social 3. Les normes de qualité spécifiques à la relation d'aide 4. Les indicateurs de performance <p><u>Méthodes d'autoévaluation.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'observation, la planification et l'attention aux erreurs de comportement et leur relecture 2. Indicateurs et critères pour l'évaluation de l'activité du professionnel 3. Instruments pour l'évaluation de l'activité du professionnel <p><u>Eléments d'éthique et de déontologie</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La déontologie de la relation d'aide 2. La spécificité déontologique de la profession 3. La pratique non discriminatoire dans la relation avec l'adolescent, avec les adultes <p><u>Eléments de législation:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eléments de la législation des droits du mineur et de leur protection 2. Eléments de législation du travail 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI – INTERVENANT SOCIAL DE NIVEAU V auprès d' Adolescents	
TITRE MODULE	Le travail d'équipe et en réseau
Référence	DEA V 13
OBJECTIFS	<u>Etre capable de</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fournir des informations utiles 2. Collaborer avec les différents acteurs 3. Gérer les connaissances acquises à l'intérieur d'un groupe
CONTENUS	
<u>L'équipe professionnelle</u>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Les réunions d'équipe 2. L'équipe professionnelle dans une relation d'aide 3. Nouvelles technologies et nouvelle organisation du travail 4. La demande d'aide 5. La définition des rôles, des missions des différents intervenants sociaux 6. Le cahier des charges propre au suivi de chaque adolescent 7. L'application des décisions 8. Les leçons de l'expérience 9. La continuité du service 10. Les conditions de travail 11. La flexibilité exigée par le travail social 	
<u>Le travail en réseau</u>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Savoir décliner les objectifs généraux de ses interventions 2. La nature du partenariat. Ses exigences 3. Les complémentarités des partenaires, d'une équipe de travail 4. La famille : qu'est-ce que la famille, ses principaux modes de fonctionnement 5. la création du lien - des liens 6. les différences culturelles. « Ne pas juger » 7. La pratique professionnelle de la relation d'aide 8. La gestion des conflits. Quels conflits et pourquoi ? Quelles résonances ont-ils pour l'intervenant social ? 	
<u>L'intégration au sein de l'équipe d'une personne nouvelle</u>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. La transmission des compétences 2. L'évaluation des acquis 3. Les besoins de formation 4. La mobilisation des ressources internes 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI – ASSISTANT SOCIAL DE NIVEAU V auprès d'Adolescents	
TITRE MODULE	TECHNIQUES DE RECHERCHE D'EMPLOI
Référence	DEA V 14
OBJECTIFS	<u>Etre capable de</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se situer sur le marché de l'emploi 2. Etre autonome dans ses démarches de recherche 3. Accéder à un emploi le plus durable possible
CONTENUS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Etat des lieux du marché du travail régional dans le secteur social 2. Construire un argumentaire en fonction de ses objectifs d'emploi et de ses points forts 3. Construire une stratégie de recherche d'emploi adaptée au marché du travail 4. S'approprier les méthodes et outils d'accès au marché caché (ciblage, démarches d'enquêtes auprès des entreprises, ...) 5. Se préparer à l'entretien d'embauche 6. Développer son réseau de relations personnelles et professionnelles 7. Utiliser les ressources du collectif pour avancer dans ses démarches 8. Rédiger des CV, des lettres de candidatures (spontanées, suite à une annonce) 9. Travailler sur la nécessité de mobilité 	

2. Intervenant social de niveau 1 auprès des adolescents

PRESENTATION GENERALE

I - OBJECTIFS DE FORMATION

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

A l'issue de la formation le stagiaire aura acquis les capacités liées à

1) Observation et Communication, pour l'accueil et l'écoute des adolescents en situation d'abandon et pour l'identification de leurs besoins, en particulier

- Il saura analyser les comportements en se servant d'outils utiles au diagnostic.
- Il saura recueillir des témoignages et des histoires de vie.
- Il saura utiliser la relation avec l'autre comme source de connaissance.
- Il saura construire un message en sachant l'adapter au contexte environnemental et humain.

2) Organisation, pour assister les adolescents dans la vie quotidienne, faciliter leur socialisation et manager les activités d'animation ; en particulier

- Il saura se mettre en contact avec des structures extérieures à buts éducatifs.
- Il saura gérer des relations fonctionnelles avec d'autres techniciens et opérateurs.
- Il saura maîtriser des protocoles de qualité, de sécurité.
- Il saura utiliser des techniques d'animation adaptées aux âges et aux goûts.

3) Elaboration d'un projet, pour formuler un programme de travail et développer l'autonomie des adolescents ; en particulier

- Il saura formuler un programme de travail.
- Il saura élaborer un projet.
- Il saura repérer des finalités et des objectifs appropriés à la situation.
- Il saura repérer les priorités
- Il saura mesurer les temps et les modalités d'intervention.

4) Evaluation, pour l'appréciation des atouts et des risques, l'analyse de sa démarche professionnelle et l'amélioration de sa pratique individuelle et au sein de l'équipe ; en particulier

- Il saura utiliser l'évaluation pour modifier des situations relationnelles hostiles.
- Il saura exprimer des jugements évaluatifs et les transmettre à d'autres opérateurs.
- Il saura évaluer le mode d'organisation du service.
- Il saura évaluer ses possibilités et ses limites personnelles.

II – INFORMATION ET RECRUTEMENT DES STAGIAIRES

2.1 Processus de recrutement – les étapes :

- Présentation et diffusion de l'offre de formation aux prescripteurs et aux publics (objectifs, calendrier de la formation, pré-requis..) sous forme d'informations collectives d'une durée de 2 heures.
- Sélection des candidats à l'aide de tests de niveau de culture générale (4 heures) et d'un entretien de motivation devant un jury constitué de formateurs et de professionnels des métiers du social.(1/2 heure).

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

Collaboration avec l'université pour le recrutement des participants au cours, pour l'évaluation des besoins de formation et pour l'organisation de la formation.
Collaboration avec les institutions (Communautés, Sécurité Sociale, Communes, ...) pour les stages.

3. Information :

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)

- Informations générales sur le secteur de l'intervention sociale (les caractéristiques, du marché de l'emploi, les débouchés dans ce métier, les exigences des employeurs en terme de savoirs faire et savoir-être).
- Les possibilités de transport et d'hébergement local
- Les possibilités de rémunération et les démarches à effectuer
- Présentation de l'équipe pédagogique
- Rappel sur la notion de contrat et engagement de chaque partie : stagiaire/organisme de formation

III - ARCHITECTURE DE LA FORMATION

PRE-REQUIS

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

Pour être admis au cours il faut posséder les pré-requis suivants;

- avoir un diplôme universitaire premier niveau (par exemple : Sciences de la communication ; Sciences de l'éducation; Psychologie...);
- Bon état de santé;
- réussite aux épreuves de sélection.

2. Existe t il des contre indications (aptitudes) ?

Difficultés personnelles, telles que le manque de patience et de persévérance; absence de motivation pour le travail social, absence de tolérance et de sensibilité; ne pas savoir se mettre en jeu.

3- Ces prérequis 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
- Un entretien avec l'équipe pédagogique

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

Le test d'évaluation aussi bien que l'entretien permettront à l'équipe d'évaluer l'évolution des compétences des stagiaires.

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 *)*

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 *)*

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 *)*

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 fait-il l'objet d'une concertation 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

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

oui

non

➤ A quelle fréquence ?

Des évaluations sont mises en place dans chaque module (1 ou 2 selon la durée du module).

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

Les évaluations périodiques permettent aux formateurs de mesurer les compétences acquises par les participants au cours et, le cas échéant, de modifier la structure des différents cours pour aider à surmonter des limites; en outre, les stagiaires mêmes pourraient trouver positif d'être évalués dans le but de voir l'efficacité de leur parcours d'études et remédier à leurs manques de méthode.

Les résultats de l'évaluation constituent un dossier qui est transmis au jury.

Un mémoire à caractère aussi bien théorique que pratique, sert de base à l'examen terminal

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

Un coordonnateur de formation est désigné par l'organisme de formation. Il est particulièrement chargé d'accompagner et d'aider les stagiaires dans leurs démarches en appui sur les acteurs sociaux et prescripteurs de façon à ce qu'ils parviennent au terme de leur formation, dans les meilleures conditions possibles

Des entretiens de régulation sont organisés autant de fois que nécessaire.

CONTENU DE L'ACTION DE FORMATION DE NIVEAU 1

Tableau récapitulatif des modules

FONCTION	Référence	TITRE DES MODULES	DUREE (heures)
Accueil et Ecoute Communication	DE A I 1	La communication dans la relation d'aide avec les adolescents	24
	DE A I 2	Communication interculturelle avec des adolescents en situation d'abandon	32
Identification des besoins	DE A I 3	Les besoins de l'adolescent en situation d'abandon	28
	DE A I 4	Lecture et analyse des besoins de l'adolescent	20
Assistance à la vie quotidienne	DE A I 5	La routine dans la relation d'aide	16
	DE A I 6	La gestion du quotidien dans la relation d'aide avec des adolescents en situation d'abandon	24
Accompagnement	DE A I 7	L'accompagnement dans la relation d'aide aux adolescents	16

	DE A I 8	L'accompagnement dans la relation d'aide avec des adolescents en situation d'abandon	24
Protection	DE A I 9	Education à la sécurité et prévention des risques	16
	DE A I 10	L'éducation à la sécurité pour les adolescents en situation d'abandon	24
Socialisation	DE A I 11	Outils et techniques d'animation et de socialisation	16
Animation	DE A I 12	Animation et socialisation dans un projet éducatif	24
Professionalisation	DE A I 13	Se professionnaliser en exploitant toutes les opportunités du milieu	16
	DE A I 14	Amélioration du service et soin de soi	24
	DE A I 15	Techniques de recherche d'emploi	36
Stage en entreprise			200
Durée totale			540 heures
Code : DE =Demandeur d'emploi A = Adolescents I =niveau I			

PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES

Existe – t- il un partenariat avec les entreprises ?

Depuis sa création, l'organisme de formation a développé un réseau important d'entreprises sociales partenaires sur lequel il s'appuie pour :

- accueillir les stagiaires pendant leur stage pratique en entreprise dans de bonnes conditions
- participer aux différents jurys : de recrutement, d'évaluation...
- travailler sur des groupes métier et formation (projets européens) afin de faire évoluer les formations

améliorer le placement en emploi des stagiaires

➤ 1. SITUATIONS D'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE : PREPARATION 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 de l'action, un mailing avec coupon-réponse est envoyé dans les associations et structures partenaires de l'organisme de formation susceptibles d'accueillir un stagiaire. Il présente les différents objectifs de la formation et les activités à mettre en œuvre à l'interne de l'entreprise visant l'acquisition progressive des connaissances et des capacités de chaque stagiaire.

Par ailleurs, une réunion avec les tuteurs de stage est programmée en Centre de Formation. Elle permet aux entreprises de clarifier les modalités d'évaluation en entreprise et leur rôle dans cette évaluation, mais aussi de faire connaissance avec l'équipe de formateurs.

Pendant la formation, la recherche des lieux de stage se fait conjointement par le stagiaire et le formateur de Techniques de Recherche d'Emploi (TRE).

L'organisme de formation, à travers son enseignement et sa logistique (téléphone, ordinateur avec accès Internet, base de données de structures partenaires, fax) vise à rendre le candidat autonome dans ses démarches. Le stagiaire prospecte directement sur le terrain, ou par téléphone pendant le cours de techniques de recherche d'emploi. Sa recherche se réalise grâce à un aller retour continu entre le centre de formation et les structures. Le formateur n'intervient qu'à la demande du stagiaire ou de l'entreprise et pour apporter les connaissances nécessaires à une bonne recherche (aide au CV, simulation d'entretien). Il accompagne le stagiaire dans ses démarches et vérifie d'une part l'adéquation entre le profil du stagiaire et les exigences de l'entreprise, et d'autre part la validité du lieu de stage par rapport aux exigences du référentiel. Il valorise les résultats des stagiaires.

Par ailleurs, le formateur veille, avant l'entrée en stage :

- A la réalisation du carnet de liaison entre l'entreprise et l'organisme de formation qui stipule les horaires, l'identification du tuteur, les objectifs du stage pratique, et les activités à mettre en place.

- A la compréhension par le stagiaire et l'entreprise, de la liste de tâches à effectuer dans le cadre de la formation, ainsi que les modalités d'évaluation et de suivi.

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

Trois niveaux de responsabilité :

- le conseiller en formation qui assure le partenariat avec les entreprises
- le coordonnateur de la formation qui assure les contacts préalables pour les entreprises ciblées.
- Le formateur de Techniques de Recherche d'emploi qui assure le suivi en entreprise.

Cependant, tout au long de la formation, un interlocuteur exclusif sera désigné pour l'entreprise. C'est le formateur de Techniques de Recherche d'Emploi qui remplit cette mission de suivi et qui veille à l'adéquation entre la formation théorique et la formation pratique, en appui sur les formateurs disciplinaires à l'interne.

Il s'assure que le tuteur désigné dans l'entreprise présente les caractéristiques essentielles pour encadrer un stagiaire (ancienneté, connaissance de la profession, disponibilité...).

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 ?

Les trois acteurs devront souscrire le livret de stage, qui contient le calendrier des présences et les objectifs du stage: le superviseur académique aura une fonction de monitoring et de contrôle sur le développement de l'expérience de formation; le tuteur de l'institution impliquée aura la tâche de suivre l'étudiant lors de l'activité pratique, pour ce qui concerne les horaires, les modalités d'organisation et les tâches concordées auparavant ; l'étudiant, par contre, s'engagera à développer d'une façon responsable le parcours qu'il aura structuré et accepté. On réalisera en outre des moments de confrontation entre le centre d'accueil et le siège de la formation

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

La période du stage commencera à mi-parcours pour finir à la fin de l'année académique

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

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

➤ Visites dans l'entreprise d'accueil:

Une visite par période de stage. Le référent pourra cependant être amené à visiter le stagiaire en entreprise à la demande ou si le stagiaire rencontre des difficultés particulières.

➤ Suivi téléphonique:

Des contacts téléphoniques permettent au formateur référent, en complément des visites, de suivre régulièrement l'évolution du stagiaire en entreprise (un en début de stage et un à mi-parcours).

Si le stage permet à l'étudiant de s'interroger et de réfléchir sur son rôle, sur la nature de ses apprentissages, sur ses motivations, en exprimant la valeur de formation qui le caractérise, il faut souligner que c'est aussi l'occasion pour les autres acteurs impliqués dans cette expérience de s'interroger sur eux-mêmes et sur les ressources mises en place pour mettre en relation la formation avec le travail.

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 devra:

- Avoir un livret de stage;

Faire un rapport final contenant les données techniques de l'entreprise et une présentation d'un mémoire sur un cas réel observé en entreprise

METHODES PEDAGOGIQUES

Quelles méthodes et/ou quels outils pédagogiques utilisez-vous dans le cadre de cette formation ?

1. Méthodes pédagogiques et intérêt :

- Cours avec ensemble de la promotion ;
- Travail dans un petit groupe (jeux de rôles, jeux de groupe, jeux de perception,...)
- Entretiens ;
- Etude de cas.

2. Outils pédagogiques et intérêt

Manuels, documents législatifs, Internet, jeux pédagogiques, supports audiovisuels...

Chaque Unité de Formation est composée de modules. Ces derniers sont découpés en compétences à atteindre. Des indicateurs d'évaluation permettent aux formateurs de mesurer l'acquisition des savoir-faire et savoir-être pour chaque stagiaire.

La multiplicité des situations formatives vise à répondre au mieux aux centres d'intérêt de chaque stagiaire, en utilisant l'alternance : formation théorique et formation pratique.

Les formateurs interviennent dans une logique de pédagogie par objectifs laissant toute latitude à l'individualisation et au repérage permanent de la progression de chaque stagiaire.

Pour chaque module les formateurs veillent à varier les méthodes d'apprentissage en s'appuyant sur des phases d'échanges d'expériences et en appui sur des cas concrets.

Les formateurs font largement appel aux « enquêtes », « exposés », « études de cas », mettant également à disposition des stagiaires des temps d'auto-formation avec « l'enseignement assisté par ordinateur ».

Le montage pédagogique global permet d'atteindre les objectifs visés à la fois au niveau collectif et individuel.

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

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

non oui

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

non oui

VALIDATION DE LA FORMATION

1- La formation est-elle validée par un titre officiel? 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)

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

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 ?

- à la moitié du cours
- à la fin du stage
- à la fin du cours

1.2.- Avec qui ?

Avec la Commission préposée à l'Université

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 ?

L'évaluation permettra d'apporter des améliorations portant sur:

- le rôle du stagiaire: soit dans la définition et le repérage des objectifs du cours, soit dans le sens d'une nouvelle implication réelle et active durant le temps passé en entreprise
- sur la signification du stage comme moment de socialisation et préparation à l'embauche

3. Réalisez-vous un bilan final ?

Oui.

3.1. Avec qui ?

Avec la commission établie par l'Université.

3.2. Incidence sur la prochaine formation ?

3.3.

- Synthèse des résultats pour les organismes financeurs
- Valorisation de l'action auprès des partenaires locaux
- Prise en compte des propositions d'amélioration de la formation l'année suivante.
- Aide aux stagiaires restés sans solution

2.2 Fiches descriptives des 15 modules pour demandeurs d'emploi de niveau I

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : Intervenant social de niveau I auprès d'adolescents

TITRE MODULE	La communication dans la relation d'aide avec les adolescents
Référence	DE A I 1
OBJECTIFS	<u>Etre capable de</u> <ul style="list-style-type: none">• Connaître et comprendre les différents types de communication (verbal, non-verbal)• Surmonter les différentes barrières de communication (culturelles/éducatives, psychologiques, sociales)• Ecouter, observer, transmettre des observations et des informations soit oralement soit par écrit• Gérer un entretien• Construire un message en sachant l'adapter au contexte environnemental et humain

CONTENUS

La communication

- Les situations de communication
- Communication verbale et non-verbale
- Méthodes et techniques de la communication
- Les résistances dans les processus de communication
- La communication comme co-construction
- Les troubles de la communication
- Techniques d'encouragement à la communication, modalités verbales et non verbales d'encouragement
- Reformulations, reprise des paroles de l'interlocuteur

L'Accueil

- Connaissance de l'historique de l'adolescent, étude des documents, anamnèse
- Présentation du service, de l'équipe, des autres adolescents, complémentarité des interventions
- Nature de l'aide proposée, négociation
- Identification des centres d'intérêt
- Situation de l'adolescent aidé dans un réseau relationnel des aidants professionnels ou non
- Identification des critères de sélection du meilleur environnement,

L'écoute

- Rôle et place de l'écoute
- Types d'écoute et effets sur la perception de l'adolescent
- Empathie et communication empathique
- Respect, tolérance et inter culturalité
- Attitudes pendant l'écoute et effets sur la communication:
- Spécificité du rapport communication-écoute en fonction de l'adolescent

Le rôle du professionnel

- Faire comprendre le rôle du professionnel à l'adolescent
- Maintenir la distance
- Les limites de l'intervention, la toute-puissance
- la gestion de l'agressivité, du refus, du conflit
- Valorisation des spécificités de chaque adolescent

Outils et méthodologies

- Outils pour l'évaluation des processus communicatifs
- Nouvelles technologies de communication
- Travail en réseau ou en équipe de professionnels
- Travail avec la supervision d'un expert en psychologie

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : Intervenant social de niveau I auprès d'adolescents	
Référence	DE A I 2
TITRE MODULE	Communication interculturelle avec des adolescents en situation d'abandon
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre en considération les expériences traumatisantes de l'adolescent en situation d'abandon • Gérer l'agressivité, le refus de l'aide, et les situations de conflit de l'adolescent en situation d'abandon • Favoriser le développement des ressources de l'adolescent aidé et de sa capacité de défense (sa résilience) • Surmonter les différentes barrières de communication (culturelles/éducatives, psychologiques, sociales) • Construire un message en sachant l'adapter au contexte environnemental et humain de l'adolescent en situation d'abandon
CONTENUS	
<p><u>Le sentiment d'abandon</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Plainte sur soi, sur les autres, sur les parents • Souffrance et son intensité • Réactivation de situations passées vécues comme abandon • Enfermement sur soi même <p><u>La communication avec les adolescents en difficulté</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'adolescent en état d'abandon et sa manière de communiquer ou de refuser la communication • Communication verbale et non-verbale avec l'adolescent en situation d'abandon • L'adolescent dans les différents contextes communicatifs • L'adolescent dans la situation d'abandon et ses résistances • Opposition typique de l'adolescent et celle spécifiquement liée à la situation d'abandon • Identification des points critiques de rupture de communication liés à l'adolescent, à l'aidant ou à la famille <p><u>L'interculturalité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance et prise en compte de la spécificité culturelle de la communauté et du public de l'institution (comportement, langage etc.) • Spécificité culturelle de la communication: verbale, non-verbale, para verbale. • Intégration de la spécificité culturelle de la communication dans l'approche interculturelle des groupes d'adolescents • Connaissance des formules usuelles dans la langue des minorités de la région / institution: salut, apaisement, politesse etc. <p><u>Rôle et outils du professionnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Construction de liens avec l'adolescent • Emploi des méthodes et des techniques de la communication avec l'adolescent en situation d'abandon • Techniques pour stimuler la communication chez les adolescents en situation d'abandon • Diagnostic des troubles de la communication • Prise en compte des difficultés spécifiques de l'adolescent aidé et plus particulièrement celles liées à l'abandon 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : Intervenant social de niveau I auprès d'adolescents	
Référence	DE A I 3
TITRE MODULE	Les besoins de l'adolescent en situation d'abandon
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les situations de maltraitance • Aider l'adolescent à gérer ses intérêts • Identifier les moindres signaux d'alerte et les dérapages possibles
CONTENUS	
<p><u>La notion de « besoin »</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Besoins de l'adolescent • Besoins, attentes, désir, refus de la relation • Hiérarchie des besoins en fonction de l'âge et du statut • Classification et identification des besoins adolescents • Indicateurs et symptômes (agressivité et autres) <p><u>L'histoire de l'adolescent</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La famille • L'adolescent et son milieu • Le placement • Pathologies, abus... <p><u>Maltraitance et violence</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification des situations de maltraitance et de violence • Déclinaison des formes de maltraitance • Analyse des conséquences des diverses formes de maltraitance • Violence institutionnelle • Situation de victime <p><u>Besoins et ressources</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Définition du besoin adapté à l'adolescent en situation d'abandon • Structuration des ressources de l'adolescent en situation d'abandon à partir de ses besoins et de ses attentes <p><u>Le rôle du professionnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prise en considération des conduites à risque pour leur donner un sens, décryptage des comportements inadéquats et leur traitement. • Gestion de la discontinuité chez l'adolescent en situation d'abandon (dispositions du tribunal, changements de familles d'accueil,...) • <i>Difficultés dans la gestion de sa frustration</i> • Opposition typique de l'adolescence • Difficulté de l'adolescent à accepter l'adulte comme figure de référence 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : Intervenant social de niveau I auprès d'adolescents	
Référence	DE A I 4
TITRE MODULE	Lecture et analyse des besoins de l'adolescent
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître les besoins matériels, culturels, psychologiques et sociaux de l'adolescent et du contexte dans lequel il vit. • Analyser les besoins sous l'angle de la relation d'aide
CONTENUS	
<p><u>La participation de l'adolescent à l'analyse de ses besoins</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation de l'adolescent à l'analyse de ses besoins • Autres sources d'information et croisement des informations • Partage de l'information, respect des degrés de confidentialité • Documents d'analyse de besoins <p><u>Des besoins aux ressources de l'adolescent</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification de l'adolescent : ce qu'il dit de lui-même, son réseau de relations, son histoire • Reformulation, compréhension, mémorisation • Caractéristiques culturelles de l'adolescent • Système relationnel, relations familiales • L'adolescent dans son environnement <p><u>Les méthodologies d'analyse</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic des besoins objectifs/subjectifs – des attentes • Entretien non directif • Empathie, « <i>Empowerment</i> » • Recueil et circulation de l'information • Outils pour l'évaluation de l'analyse des besoins 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : Intervenant social de niveau I auprès d'adolescents	
Référence	DE A I 5
TITRE MODULE	La routine dans la relation d'aide
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifier le quotidien • Connaître et gérer l'expérience du quotidien • Favoriser le développement des ressources • Favoriser l'autonomie • Simuler, programmer et accompagner les actions quotidiennes • Négocier un contrat dans le cadre de la relation d'aide • Utiliser les nouvelles technologies dans les activités de la vie quotidienne
CONTENUS	
<p><u>Le Contexte</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'expérience : une ressource pour la croissance • Contextes institutionnels et politiques • L'adolescent à l'école ou au travail • Relations avec les autres organismes <p><u>La routine</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Signification de la routine dans la construction de l'identité • Finalisation de la routine pour la connaissance • Construction et déstructuration de la routine pour évoluer • Développement des habitudes d'hygiène et de soin de soi • Hygiène générale et appliquée (alimentation, ...) • Hygiène de la vie en collectivité: • Prévention des maladies • Principes de vie saine • Symptômes des maladies contagieuses • Hygiène de l'adolescent en fonction de l'âge • Formation de l'autonomie de l'adolescent <p><u>Outils et Méthodologies</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Importance des nouvelles technologies • Techniques d'évaluation de la prestation • Outils pour l'évaluation des activités quotidiennes 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : Intervenant social de niveau I auprès d'adolescents	
Référence	DE A I 6
TITRE MODULE	La gestion du quotidien dans la relation d'aide avec des adolescents en situation d'abandon
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'autonomie des adolescents • <i>Gérer les moments de crise</i> • Simuler, programmer et accompagner les actions quotidiennes des adolescents
CONTENUS	
<p><u>La quotidienneté</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'adolescent en situation d'abandon et la quotidienneté • Comment les routines aident l'adolescent dans la construction de soi • Difficultés de l'adolescent à s'approprier des règles de la quotidienneté <p><u>Les règles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Etablissement des limites, médiation, négociation, contrat. • Cadre d'un projet partagé • Dialogue, proposition des choix, alternatives • Expression des besoins, des choix, des attentes et leur satisfaction • Modalités de résolution des conflits entre les adolescents et entre eux et les adultes: <p><u>Les crises</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Importance de l'expérience pour l'adolescent • Utilisation des moments de crise comme ressources • Difficultés de l'adolescent à gérer le changement • Facilités pour le déchargement physique de l'agressivité • Prévention de l'escalade de la violence et de l'agressivité. <p><u>Le rôle du professionnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestation du professionnel au regard de son rôle et du droit • Respect de la liberté de choix, des choix qui dérangent, organisation du débat • Travail en réseau ou en équipe de professionnels • Mise en œuvre des ressources et de l'environnement • Mise en perspective de sa prestation au regard du temps passé, à venir • Adaptation de sa prestation, des horaires : flexibilité • Respect par le professionnel des règles convenues avec les adolescents (traitement équitable, récompense, punition) 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : Intervenant social de niveau I auprès d'adolescents

Référence **DE A I 7**

TITRE MODULE **L'accompagnement dans la relation d'aide**

OBJECTIFS Etre capable de :

- Personnaliser la relation
- Se poser dans une relation de soutien
- *Savoir rétablir la confiance*
- *Favoriser l'autonomie*
- Gérer la discontinuité
- Identifier son rôle et être en mesure de le faire comprendre à l'adolescent
- Protéger et respecter l'intimité

CONTENUS

Les règles

- Gestion de la limite et la fonction de l'autorité
- Valeur des règles données et construites
- Gestion des occasions de conflit
- Modalités de résolution des conflits entre les adolescents ; entre eux et les adultes :

Les outils

- Moyens d'accompagnement dans l'étayage de l'adolescent
- Outils pour l'évaluation de la fonction d'accompagnement à la croissance
- Outils de médiation avec le milieu de l'adolescent.

La méthodologie

- Accompagnement de l'adolescent dans la construction de son identité
- L'accompagnement considéré comme travail d'équipe
- Maîtrise des rôles, des fonctions et des responsabilités de chacun
- La relation d'aide comme renforcement de la zone de développement proximale
- Se situer dans une relation de soutien (savoir trouver la bonne distance, faire la distinction entre son désir et le désir de l'autre)
- Jouer un rôle de médiateur avec l'environnement scolaire, socio-économique et culturel
- Aider, soutenir, les besoins d'indépendance, le développement de l'autonomie, gérer les discontinuités (liées aux décisions de justice, aux changements de familles d'accueil...)

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : Intervenant social de niveau I auprès d'adolescents	
Référence	DE A I 8
TITRE MODULE	L'accompagnement dans la relation d'aide avec des adolescents en situation d'abandon
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le passage à l'âge adulte • Favoriser l'autonomie • Stimuler, programmer et accompagner • Prendre en compte les conduites à risque, leur donner un sens, décrire les comportements inopportuns et les traiter • Savoir gérer la discontinuité chez l'adolescent en situation d'abandon, (dispositions du tribunal, changements de famille d'accueil...) • Identifier son rôle et être en mesure de le faire comprendre à l'adolescent • Respecter et protéger l'intimité de l'adolescent • Jouer un rôle de médiateur avec le milieu scolaire, socio-économique et culturel.
CONTENUS	
<p><u>Les difficultés</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Opposition typique à l'adolescence • Difficulté de l'adolescent à accepter l'adulte comme figure de référence • Comment l'adolescent en situation d'abandon vit la règle • Expériences traumatisantes de l'adolescent qui freinent son intérêt et sa participation • Difficultés dans la gestion de sa formation • Identification et localisation des difficultés dans l'activité scolaire / intellectuelle • Évaluation et analyse contextuelle des signes de souffrance <p><u>Développement de l'autonomie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitation du passage à l'âge adulte • Formation aux habitudes de travail en autonomie • Formation aux techniques d'autoévaluation • Vigilance aux signes dépression et de conduites à risque • Interprétation de l'agressivité • Valorisation de la féminité / masculinité • Refondation de l'autonomie des choix, des décisions • Actes structurants de la vie sociale • Lutte contre le sentiment d'abandon et d'exclusion sociale • Encouragement de l'initiative de l'adolescent • Respect de la liberté de choix, des choix qui dérangent, sujet d'échanges <p><u>Le rôle du professionnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gérer la vie en commun • Garder la confidentialité • Exercer son autorité de professionnel; poser les limites • Se placer dans une relation de soutien • Savoir demander de l'aide. 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI –	
Référence	DE A I 9
TITRE MODULE	Education à la sécurité et prévention des risques
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Protéger l'adolescent • Sécuriser par une relation fiable • Maîtriser des protocoles de qualité, de sécurité • Travailler dans une politique de prévention • Savoir intégrer les opportunités offertes par les nouvelles technologies.
CONTENUS	
<p><u>Le besoin de sécurité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfaction du besoin de sécurité • Sécurisation et protection de l'adolescent dans l'espace social ouvert: • Danger de la surprotection • Limites de l'action. <p><u>Prévention du risque</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Protection et sécurisation s'inscrivent dans une relation d'aide : leur causalité circulaire • Le risque : aspects subjectifs et objectifs • Gestion de l'urgence • Sécurisation de l'espace de vie • Identification des situations potentiellement dangereuses à l'intérieur et à l'extérieur de l'institution, dans les endroits fréquentés par les adolescents. <p><u>Violence et maltraitance</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse des formes de violence dans la vie sociale et dans celle des institutions • Relais de la violence par les médias. • Interprétation des situations de violence (des expériences vécues ou des médias) • Principe de non violence dans l'institution de protection de l'adolescent: • Règles du comportement non violent (pour les adolescents et pour les intervenants). <p><u>Les règles</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Règles de sécurité et protocoles inscrits dans la relation d'aide • Règles pour la sécurité concernant l'environnement : lois et réglementations • Normes de protection et de sécurité du travail • Mesures de protection et de sécurisation partagées et négociées. • Liens entre les acteurs de la sécurité • Outils pour l'évaluation de l'attention à la sécurité 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : Intervenant social de niveau I auprès d'adolescents	
Référence	DE A I 10
TITRE MODULE	L'éducation à la sécurité pour les adolescents en situation d'abandon
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser des protocoles de qualité, de sécurité • Travailler dans une politique de prévention • Sécuriser par une relation fiable. • Repérer les conduites à risques • Gérer l'agressivité, le refus de l'aide et les situations de conflit • Faire retrouver la confiance en soi, la confiance dans les adultes
CONTENUS	
<p><u>Le Bien-être</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Signification du « bien-être » et de la sécurité produits par la relation d'aide • Bien-être pour l'adolescent à risque <p><u>Adolescents à risque</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prévention des risques dans une relation d'aide • Le risque: côtés subjectifs et objectifs • Conduites à risque et conduites addictives de l'adolescent, • Prestation de qualité et gestion des risques (le pouvoir d'initiative, le respect des protocoles, la responsabilité) • La peur <p><u>Le rôle du professionnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Protection comme défense de la relation • Stratégies du professionnel dans la relation avec l'adolescent engagé dans des conduites à risque • Thérapie des adolescents victimes de la violence • Retentissement des violences et sentiment d'abandon • Prévention de la déviance • Utilisation des expériences de vie de l'adolescent. <p><u>Les outils</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse et interprétation des relations de l'adolescent • Méthodes de prévention des risques d'abandon (normes à respecter, outils) • Règles pour la sécurité concernant l'environnement: lois et réglementations • Outils pour l'évaluation du respect des protocoles de sécurité 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : Intervenant social de niveau I auprès d'adolescents	
Référence	DE A I 11
TITRE MODULE	Outils et techniques d'animation et de socialisation
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des techniques d'animation adaptées aux âges des adolescents et aux goûts • Proposer une ambiance stimulante • Prendre en compte l'usage social des nouvelles technologies • Stimuler la participation à la vie sociale • Favoriser l'intégration sociale des adolescents assistés
CONTENUS	
<p><u>Le projet</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Projet du travail éducatif • Finalisation des ressources • Restauration de l'image sociale et des liens sociaux • Reconstruction identitaire et lutte contre le sentiment d'abandon • Valorisation des savoirs, savoir-faire, culture patrimoniale. <p><u>Le risque d'exclusion</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mécanismes d'appartenance à la vie sociale • Intégration et exclusion sociale • Mécanismes de dévalorisation et de déqualification • Mécanismes d'exclusion et sentiment d'abandon • Liens de suppléance (professionnels, voisinage, bénévoles...) <p><u>La gestion du groupe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion des groupes d'adolescents • Planification des activités • Mobilisation de l'adolescent comme partenaire et ressource dans les activités d'animation et de socialisation. • Les liens intergénérationnels. <p><u>Outils d'animation et de socialisation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Outils et techniques d'animation et socialisation • Nouvelles technologies • Usage des nouvelles technologies pour tisser des liens sociaux • Usage d'Internet pour favoriser les échanges • Outils pour l'évaluation des techniques d'animation et de socialisation • Techniques de supervision de la socialisation de l'adolescent 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : Intervenant social de niveau I auprès d'adolescents	
Référence	DE A I 12
TITRE MODULE	Animation et socialisation dans un projet éducatif
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les mécanismes d'exclusion • Maintenir l'équilibre entre l'autorité et la permissivité • Éduquer au respect de soi et des autres • Soutenir la formation de l'identité sexuelle • Gérer l'agressivité, le refus de l'aide, et les situations de conflit • Stimuler la participation à la vie sociale • Favoriser l'intégration sociale des adolescents abandonnés.
CONTENUS	
<p><u>Le contexte extérieur</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'adolescent en situation d'abandon : le rôle de la famille et des partenaires extérieurs • Expériences traumatisantes de l'adolescent • Socialisation en dehors du groupe • Utilisation de l'environnement local dans l'animation/ la socialisation de l'adolescent. <p><u>Le travail éducatif</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Outils et techniques du travail éducatif • Travail éducatif avec l'adolescent en situation d'abandon, suivi et évaluation • Réalisation des activités éducatives par centres d'intérêt: musique, arts plastiques, modelage, théâtre, sport... <p><u>Activités de loisir</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Valorisation des activités de loisir • Organisation des événements (planification, implication de l'adolescent, travail en groupe). • Droit de choisir et décision démocratique • Développement de l'autonomie, de la créativité • Utilisation créative des ressources de l'institution ou de la communauté participation du milieu social environnant • Valorisation des différences culturelles 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : Intervenant social de niveau I auprès d'adolescents	
Référence	DE A I 13
TITRE MODULE	Se professionnaliser en exploitant toutes les opportunités de son environnement
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluer son intervention en reconnaissant ses limites • Se mettre en jeu, en explicitant son rôle • Gérer son intérêt et celui de l'adolescent aidé • Se qualifier et se former en continu • Travailler dans un réseau de relations • S'inscrire dans une démarche de changement
CONTENUS	
<p><u>Professionalisation et relation d'aide</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Acteurs et buts de l'intervention éducative • Le «Je» dans la construction du professionnalisme • Hiérarchie des valeurs dans la relation d'aide • Exigences et responsabilités • Valeurs et principes, (le respect, la solidarité, garder la distance...). <p><u>Rôle du professionnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ethique et déontologie (la déontologie de la relation d'aide, la spécificité déontologique de la profession) • Résistance aux changements • Transformation de l'expérience en compétence • Outils pour l'évaluation des interventions éducatives <p><u>L'équipe professionnelle</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'équipe professionnelle dans une relation d'aide • Nouvelles technologies et nouvelle organisation du travail • Demande d'aide entre professionnels • Difficulté de créer un projet à cause de la fluctuation du personnel. <p><u>Le contexte</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contexte politique et institutionnel • Nouvelles technologies • Eléments de législation pour les adolescents • Eléments de législation du travail. 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : Intervenant social de niveau I auprès d'adolescents	
Référence	DE A I 14
TITRE MODULE	Amélioration du service et soin de soi
OBJECTIFS	<p><u>Etre capable de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluer son intervention en reconnaissant ses limites • Se mettre en jeu, en explicitant son rôle • Se qualifier et se former en continu • Travailler dans un réseau de relations • Faire face à l'épuisement professionnel
CONTENUS	
<p><u>Le travail en réseau</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La nature du partenariat. Ses exigences • Les complémentarités des partenaires, d'une équipe de travail • Les familles • La création du lien - des liens • Les différences culturelles • La pratique professionnelle de la demande d'aide • Les conséquences de la toute-puissance. <p><u>La formation continue</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Exigences d'organisation et de planification du temps de travail, des temps de formation, du projet professionnel • Buts de la formation en continue • Résistance aux changements (organisation, méthodologies, nouvelles technologies. • Validation des acquis et reconstitution de carrière • intégration d'une perspective de formation tout au long de la vie. la promotion sociale dans l'entreprise <p><u>Rôle du professionnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La supervision • Cadre formel et informel de la supervision, de la capitalisation de ses pratiques • Contexte de l'évaluation de la relation d'aide, méthodes d'autoévaluation • Indicateurs, critères et outils pour l'évaluation de l'activité du professionnel • Analyse de la pratique professionnelle • Capitalisation des leçons de l'expérience. <p><u>La qualité du service</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation du travail • Normes de qualité pour les entreprises de service social • Normes de qualité spécifiques à la relation d'aide • Indicateurs de performance. <p><u>Le stress et le « burn out »</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le « Burden » ou fardeau des aidants et les causes de l'épuisement • Conséquences morales : stress, troubles du sommeil, dépression • Epuisement professionnel : franchissement des seuils • Soutien dans la gestion du niveau de stress des adultes qui travaillent avec les adolescents en situation d'abandon. • Connaissances et techniques de relaxation • Travail en équipe et réseau de solidarités • Etude de cas et prise de décision. 	

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI : Intervenant social de niveau I auprès d'adolescents	
TITRE MODULE	TECHNIQUES DE RECHERCHE D'EMPLOI
Référence	DE A I 15
OBJECTIFS	<u>Etre capable de :</u> <ul style="list-style-type: none"> • Se situer sur le marché de l'emploi • Etre autonome dans ses démarches de recherche d'emploi • Accéder à un emploi le plus durable possible
CONTENUS <ul style="list-style-type: none"> • Etat des lieux du marché du travail régional dans le secteur social • Construire un argumentaire en fonction de ses objectifs d'emploi et de ses points forts • Construire une stratégie de recherche d'emploi adaptée au marché du travail • S'approprier les méthodes et outils d'accès au marché caché (ciblage, démarches d'enquêtes auprès des entreprises, ...) • Se préparer à l'entretien d'embauche • Développer son réseau de relations adolescentes et professionnelles • Utiliser les ressources du collectif pour avancer dans ses démarches • Rédiger des CV, des lettres de candidatures (spontanées, suite à une annonce) • Travailler sur la nécessité de mobilité 	

 	<p>Centre Académique de Formation Continue (CAFOC) 17 avenue Salvador Allende – 38130 Echirolles (F) Tel. 00 33 4 76 23 42 35 Fax 00 33 4 76 23 42 39 jean-noel.pachoud@ac-grenoble.fr Personnes contact: J.N. Pachoud M.F. Motte</p>	<p>Promoteur Coordinateur général Coordinateur scientifique (F)</p>
	<p>Greta Léman (GL) 9 rue des Marronniers – 74105 Annemasse (F) Tel. 00 33 4 50 43 91 81 Fax 00 33 4 50 43 91 82 cchaboud@edres74.ac-grenoble.fr Personnes contact : C. Chaboud A. Perrot</p>	<p>Expert public adolescents (F) Expert public personnes âgées (F)</p>
	<p>Greta Pays Annonéens et Rhodaniens (GPAR) 5 rue Beyle Stendhal – 38151 Roussillon (F) Tel. 00 33 4 74 11 15 20 gretgpar@ac-grenoble.fr Personne contact: J. Lacotte</p>	<p>Expert public enfants (F)</p>
	<p>E.S.I.P. adolescents (I) via Acquanera 43 – 22100 Como (I) Tel. 00 39 031 509880 Fax 00 39 031 523293 e-mail esip@esip.it www.esip.it Personne contact : A. Lucca</p>	<p>Expert public</p>
 <p>Fondazione Laboratorio per le politiche sociali Foundation for social policy studies Fondation «le Foyer des politiques sociales»</p>	<p>LABOS Viale Liegi 14 – 00198 Roma (I) Coordinateur scientifique (I) Tel. 00 39 06 8543568 Fax 00 39 06 85302812 labos@fondazione-labos.org Personne contact: A. Calvaruso</p>	<p>Expert public enfants et personnes âgées (I)</p>
	<p>Asociatia PARTENER- Grupul de Initiativa pentru Dezvoltarea Locala Expert public enfants et adolescents (Ro) CP 208 OP 1 Iasi 6600 (Ro) Tel. 00 40 2 32 217 884 Fax 00 40 2 32 217 884 partener@mail.dntis.ro www.asociatia-partener.ro Personne contact: C. Ilascu</p>	<p>et</p>
	<p>Universitatea Alexandru Ioan Cuza (UAIC) Bd. COPOU 11 Iasi 6600 (Ro) Tel. 00 40 2 32 20 1000 Fax 00 40 2 32 20 1201 cneamtu@psih.uaic.ro Personne contact: C. Neamtu</p>	<p>Coordinateur Scientifique (Ro)</p>
	<p>Asociatia BATRINETE FERICITA (ABF) C.P. 2716, O.P. 12 Iasi 6600 (Ro) Tel. 00 40 2 32 127 819 Fax 00 40 2 32 227 168 abfsesam@mail.dntis.ro Personne contact: V. Paraschiv</p>	<p>Expert public personnes âgées (Ro)</p>



AGENCIA LOCAL DE
EMPLEO Y FORMACIÓN

Agencia Local de Empleo y Formación (ALEF)

Rue Diaz y Barcala, s/n – 28905 Getafe (E)

Tel. 00 34 91 6654400 Fax 00 34 91 6837871

gerencia@alefgetafe.org

www.alefgetafe.org

Personne contact: B. Tomas

Evaluateur (E)