

J'INTÈGRE
LES MÉTIERS DU SOCIAL

TOUT-EN-UN
2021-2022

VAE

POUR L'OBTENTION DES DEES, DEASS, DEEJE

Daniela Levy
Charlotte Rousseau

DUNOD

Maquette intérieure : Caroline Joubert (Atelier du Livre)

Maquette de couverture : Dominik Raboin

Illustrations : Iryna Inshyna

Mise en page : Belle Page

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du

droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Dunod, 2021

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff

www.dunod.com

ISBN : 978-2-10-082744-2

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2^o et 3^o a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Table des matières

Partie 1

Présentation générale de la démarche VAE et des référentiels DEES, DEASS, DEEJE

1. Définition et présentation de la VAE	2
1. Les principes généraux de la VAE	2
2. Qui est concerné par la démarche VAE ?	2
3. Les étapes de la démarche	2
2. Le référentiel du diplôme d'état d'assistant de service social	4
1. Le référentiel des fonctions et activités	4
2. Le référentiel de compétences	6
3. La synthèse du référentiel de compétences	12
3. Le référentiel du diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants	19
1. Le référentiel des fonctions et activités	19
2. Le référentiel de compétences	22
3. La synthèse du référentiel de compétences	31
4. Le référentiel du diplôme d'état d'éducateur spécialisé	39
1. Le référentiel des fonctions et activités	39
2. Le référentiel de compétences	41
3. La synthèse du référentiel de compétences	49
5. Les dispenses et allègements	51
1. Les dispenses	51
2. Les allègements	51

Partie 2

Le Livret 1 ou dossier de recevabilité

Fiche 1. La structure du dossier de recevabilité	55
1. Qu'est-ce que l'étape de recevabilité ?	55
2. La composition du dossier à compléter	55
3. La liste des pièces justificatives à fournir	56
4. Le tableau des expériences	56

Fiche 2. S'approprier le référentiel du diplôme visé	58
1. Les enjeux d'appropriation du référentiel du diplôme	58
2. Le référentiel : de quoi parle-t-on ?	58
3. Mettre en lien les éléments du référentiel	60
Outil 1 : s'approprier et articuler les dimensions du référentiel diplôme	61

Partie 3

Le Livret 2 : Les étapes de la formalisation

Fiche 3. Exposer ses motivations, ses expériences, son parcours de formation	65
1. Structuration de la 1 ^{re} partie du Livret 2	65
2. Ses motivations, son projet	66
3. Son parcours de formation	67
4. Présenter ses expériences professionnelles	69
Outil 2 : connaître ses valeurs et les expliciter	70
Outil 3 : rendre compte de son parcours professionnel et de formation	72
Outil 4 : interroger et rendre compte de ses projets et motivations	73
5. Conseils méthodologiques détaillés	73
Outil 5 : grille d'autoévaluation « Exposer son parcours et ses motivations »	79
Fiche 4. Présenter l'environnement institutionnel de la structure	81
1. Les attendus relatifs à la présentation de l'environnement institutionnel	81
2. Qu'est-ce qu'un environnement institutionnel ?	82
3. Conseils pour présenter l'environnement institutionnel	84
Outil 6 : Décrire l'environnement institutionnel	86
Outil 7 : Décrire une dynamique interinstitutionnelle	87
4. Conseils méthodologiques détaillés	88
Outil 8 : grille d'autoévaluation « Présenter l'environnement institutionnel de la structure »	96
Fiche 5. Présenter sa structure d'exercice	97
1. Les consignes du Livret 2	97
2. Les attendus et les éléments de compréhension de ce qu'est une structure	97
3. Conseils pour rédiger	98
Outil 9 : expliquer le parcours de la personne	104
Outil 10 : organigramme	106
Outil 11 : grille des styles de management, de Blake et Mouton	107
Fiche 6. Se positionner dans sa structure d'exercice	108
1. Les attendus relatifs à la présentation de votre position dans la structure	108
Outil 12 : comprendre la différence entre le civil et le pénal	114
Outil 13 : aide à la présentation des fonctions et leurs enjeux	119

Fiche 7. Décrire le public accompagné	121
1. Les attendus relatifs à la présentation du public accompagné	121
2. Les conseils pour présenter le public	126
Fiche 8. Choisir une situation de travail	131
1. Les attendus relatifs aux « situations de travail »	131
2. Qu'est-ce qu'une « situation de travail » ?	132
3. Conseils pour choisir une situation de travail	133
Outil 14 : grille d'autoévaluation « Choisir une situation de travail »	135
Outil 15 : lier la situation à la fonction et aux référentiels de compétences et de formation	135
4. Exemples commentés	136
Fiche 9. Raconter la situation professionnelle	138
1. Les attendus relatifs à la narration de la situation	138
2. Rendre compte de sa compétence à travers son récit	139
3. Conseils et outils pour raconter une situation professionnelle	141
Outil 16 : se distancier pour pouvoir raconter	142
Outil 17 : restaurer la chronologie des événements	142
Outil 18 : sélectionner les informations utiles de sa narration	143
Outil 19 : démontrer ses compétences à travers le récit	144
4. Exemple commenté	145
Outil 20 : grille d'autoévaluation « Raconter une situation professionnelle »	156
Fiche 10. Réaliser l'analyse globale de son expérience	158
1. Les attendus concernant l'analyse globale de l'expérience	158
Outil 21 : dresser la liste de ses principes d'action et objectifs	163
Outil 22 : repérer et classer ses sources d'information et de documentation	164
Outil 23 : décrire l'organisation et situer sa participation	165
Outil 24 : décrire son degré d'autonomie et d'initiative	166
Outil 25 : évaluer son intervention	168
Outil 26 : expliciter ses compétences et savoirs	168
2. Exemples commentés et corrigés	169
Fiche 11. Rédiger le Livret	179
1. Les indications sur la forme du Livret	179
2. Quelle approche développer ?	181
3. Les pièges à éviter	183
4. Les étapes de la rédaction	184
Outil 27 : un exemple de rétro-planning, diagramme de Gantt	185
Outil 28 : recenser ses expériences	187
5. La méthode générale liée aux écrits	194
Outil 29 : grille de Lasswell	195

L'entretien avec le jury

Fiche 12. Connaître le déroulement et les principes généraux de l'entretien	202
1. Les objectifs de l'entretien	202
2. La durée de l'oral et la composition du jury	202
3. La posture du jury	203
Fiche 13. Préparer et formaliser son entretien oral	205
Outil 30 : la posture à adopter le jour de l'entretien	205
1. La présentation orale	205
Outil 31 : les conseils méthodologiques de la préparation du temps de présentation	206
Outil 32 : rédiger et organiser sa présentation	207
2. Les questions/réponses	208
Outil 33 : questions régulièrement posées par le jury	210
3. Conclure l'entretien oral	211
Fiche 14. Communiquer efficacement à l'oral	212
1. Les quatre grands principes de la communication professionnelle	212
Outil 34 : les cinq postures de réussite, selon Carl Rogers	217
Outil 35 : gestion du stress et du trac	218
Outil 36 : exercices de respiration	220
Outil 37 : éviter l'agressivité durant l'entretien	222
2. La communication non violente, selon Marshall Rosenberg	223

Partie

1

Présentation générale de la démarche VAE et des référentiels DEES, DEASS, DEEJE

- Définition et présentation de la VAE
- Le référentiel du diplôme d'état d'assistant de service social
- Le référentiel du diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants
- Le référentiel du diplôme d'état d'éducateur spécialisé
- Les dispenses et allègements

1 Les principes généraux de la VAE

La validation des acquis et de l'expérience est une démarche permettant à toute personne de faire valoir son expérience, ses connaissances, ses compétences, en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des compétences professionnelles.

La VAE est un processus de formation, car elle conduit le candidat à penser son expérience, ses acquis, et à mener une réflexion sur des situations professionnelles vécues. Également, le candidat est souvent amené à compléter ses connaissances dans le cadre de cette démarche, pour satisfaire à l'ensemble des éléments inscrits dans le référentiel du diplôme visé.

Cette démarche demande ténacité, autonomie et réflexion sur soi et sa pratique.

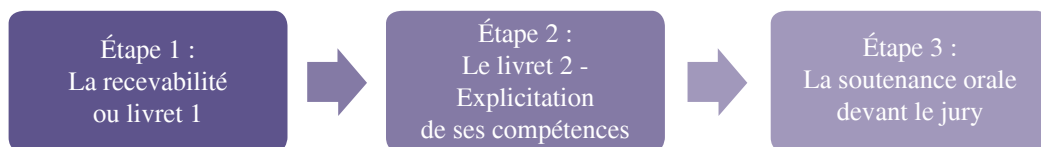
2 Qui est concerné par la démarche VAE ?

Toute personne a le droit à la reconnaissance de son expérience et de ses acquis. Ainsi, le candidat peut être salarié, travailleur indépendant, chef d'entreprise, demandeur d'emploi, et même bénévole. En effet, toutes les expériences sont prises en compte !

Cependant, le candidat doit remplir plusieurs conditions :

- cumuler une durée d'activité totale de minimum 1 607 h (soit l'équivalent d'1 an d'expérience à temps plein). Ce nombre d'heures peut avoir été réalisé en continu ou non ;
- la durée des activités réalisées en formation initiale ou continue (stages, par exemple) doit constituer moins de la moitié des 1 607 h d'expérience ;
- l'expérience et les acquis sont en lien direct avec le diplôme visé ;
- obtenir l'accord d'engagement dans la démarche, c'est-à-dire la validation de l'étape de recevabilité (cf. Fiches 1 et 2).

3 Les étapes de la démarche



À l'issue de la démarche, plusieurs scénarios sont possibles :

- la validation totale du diplôme : le candidat est diplômé officiellement ;
- la validation partielle : le candidat valide certains domaines de compétences. Ces domaines de compétences sont validés à vie. Ainsi, il est libre de représenter uniquement les domaines manquants, par la voie de la VAE, mais également en intégrant

une formation par la voie de la formation initiale ou continue ou sein d'un institut de formation en travail social. Il bénéficiera donc des dispenses sur la partie du diplôme déjà obtenue ;

- la non-validation totale du diplôme : le candidat n'a pas satisfait aux exigences du jury. Il est libre de représenter ce diplôme par la voie de la formation initiale, continue, ou de la VAE. L'échec lors d'une première tentative ne signifie pas l'impossibilité d'obtenir le diplôme par la voie de la VAE. Certains candidats complètent leur expérience, retentent leur chance, et obtiennent validation après avoir mûri leur projet.

2

Le référentiel du diplôme d'état d'assistant de service social

1 Le référentiel des fonctions et activités

Fonction	Description	Activités
Accueil et écoute des personnes	L'assistant de service social accueille les personnes. Centré sur la demande des personnes, il utilise des techniques d'entretien spécifiques pour recueillir leurs attentes et leurs besoins et comprendre la situation. En instaurant un cadre confidentiel à l'accueil des personnes, il crée une relation de confiance pour favoriser leur expression.	<ul style="list-style-type: none"> • Accueillir les personnes dans le respect de la confidentialité. • Instaurer une relation de confiance avec la personne. • Recueillir l'expression des personnes en utilisant des techniques d'entretien. • Analyser les demandes des personnes pour comprendre la situation.
Évaluation, conseil et orientation	L'assistant de service social évalue les attentes et les besoins des personnes pour identifier les réponses adaptées à leur situation et à leur capacité d'agir. Il dispense les informations et les conseils nécessaires pour une évolution positive des situations. Il propose des relais lorsque les situations le justifient.	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer la situation des personnes en tenant compte de leurs capacités et de leur environnement. • Informer les personnes sur leurs droits et les dispositifs ou services adaptés à leur situation. • Conseiller les personnes sur les actions ou démarches à entreprendre pour améliorer leur situation. • Orienter les personnes vers les interlocuteurs ou les services appropriés.
Accompagnement social individuel	L'assistant de service social construit avec les personnes un projet d'accompagnement social s'inscrivant dans la durée et visant à favoriser leur autonomie. Dans ses propositions, il prend en compte le potentiel des personnes et celui de leur entourage, ainsi que les moyens d'intervention des diverses institutions. Il recherche l'adhésion des personnes pour la mobilisation des ressources à disposition.	<ul style="list-style-type: none"> • Apporter un soutien en mobilisant les ressources propres de la personne et celles de son environnement. • Élaborer avec la personne un plan d'action pour mener l'accompagnement social individuel. • Mobiliser les réseaux de partenaires appropriés. • Assurer un rôle d'interface entre les personnes et les acteurs concernés par les situations.

Fonction	Description	Activités
Accompagnement social individuel	<p>Tout au long de l'accompagnement, il évalue avec les personnes l'évolution de leur situation pour ajuster les actions engagées. Dans l'intérêt des personnes et dans le respect du droit et de la réglementation en vigueur, il transmet des éléments d'information relatifs à la situation et nécessaires au déroulement de l'accompagnement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre le plan d'action en évaluant en continu avec la personne l'évolution de sa situation. • Ajuster avec la personne le plan d'action. • Communiquer et transmettre les informations strictement nécessaires à l'évolution de la situation.
Accompagnement social collectif	<p>L'assistant de service social impulse des projets et soutient des initiatives collectives en faveur des personnes souhaitant s'inscrire dans une dynamique de partage autour de préoccupations communes. Il réalise un diagnostic partagé avec les personnes ou les partenaires pour définir le projet et mobilise différentes méthodologies d'intervention collective en les adaptant au contexte des situations rencontrées et aux territoires. L'accompagnement social collectif vise à la promotion et à l'autonomie des personnes dans leur environnement et sur leur territoire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer avec les personnes les projets d'accompagnement social collectif. • Mettre en œuvre avec les personnes les projets d'accompagnement social collectif en les évaluant en continu. • Mobiliser les ressources des personnes. • Mobiliser les réseaux de partenaires appropriés sur le territoire. • Assurer le lien entre les personnes et les acteurs concernés par les situations. • Ajuster les projets d'accompagnement social collectif avec les personnes. • Communiquer et informer sur les projets d'accompagnement social collectif.
Conseil au développement des politiques sociales et territoriales	<p>L'assistant de service social propose son expertise à partir de ses connaissances des problématiques sociales, des politiques sociales et territoriales et de leur application. Il est force de proposition auprès des instances locales afin de développer des actions spécifiques et innovantes liées à son domaine d'intervention. Il s'appuie sur un réseau pluriprofessionnel et pluridisciplinaire pour élaborer ses contributions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une démarche de veille professionnelle documentaire législative et réglementaire en matière de problématiques sociales et de politiques publiques. • Contribuer à la réalisation de diagnostics sociaux au niveau d'une institution ou d'un territoire. • Apporter un appui spécifique à l'intervention de divers partenaires ou des professionnels du champ éducatif, social ou médico-social.

2 Le référentiel de compétences

a. DC1 : Intervention professionnelle en travail social

Compétence	Indicateur
Instaurer une relation d'aide dans le respect de la singularité de la personne	<ul style="list-style-type: none"> • Mener un entretien d'aide dans le respect de la singularité. • Utiliser des techniques de communication appropriées. • Identifier les spécificités de la personne. • Adapter son mode de communication aux personnes et au contexte. • Favoriser l'expression de la personne. • Mesurer et gérer son implication personnelle. • Mesurer et gérer l'impact émotif de la situation.
Favoriser l'expression de connaissances et de savoirs liés au parcours de la personne	<ul style="list-style-type: none"> • Instaurer un climat de confiance. • Favoriser l'expression de la personne. • Favoriser l'expression d'une demande de la personne. • Adapter sa communication à la personne et au contexte. • Savoir communiquer en langue étrangère.
Recueillir des informations pertinentes sur la situation de la personne	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser les techniques d'entretien. • Utiliser les techniques d'observation. • Utiliser les techniques d'écoute. • Favoriser l'émergence d'une demande. • Recueillir les données nécessaires à la compréhension de la situation. • Recueillir les attentes et les besoins de la personne.
Analyser la demande et les besoins de la personne	<ul style="list-style-type: none"> • Contextualiser la demande. • Clarifier les difficultés et les aspirations de la personne. • Tenir compte de la demande explicite, voire implicite, de la personne. • Identifier les aspirations et le potentiel de la personne. • Partager l'analyse avec la personne. • Analyser les éléments recueillis en lien avec la demande.
Évaluer une situation globale dans sa complexité	<ul style="list-style-type: none"> • Recueillir les données nécessaires à la compréhension de la situation. • Tenir compte du contexte de la situation. • Repérer et analyser la complexité d'une situation. • Identifier les potentialités de la personne. • S'appuyer sur les ressources de la personne et de son environnement. • Définir avec la personne les axes d'intervention possibles au regard de leur situation globale et du territoire. • Évaluer la notion de risques. • Inscrire l'analyse d'une situation complexe dans un plan d'action.

Compétence	Indicateur
Construire un projet d'accompagnement avec la personne concernée dans une approche globale de la situation	<ul style="list-style-type: none"> • Construire un plan d'action sur la base d'objectifs négociés et formalisés avec la personne. • Identifier et coopérer avec les acteurs locaux ou du territoire dans le respect du secret professionnel. • Utiliser des techniques relationnelles appropriées. • Mettre en œuvre des stratégies. • Agir dans le respect des règles déontologiques. • Ajuster sa posture en fonction des caractéristiques de l'environnement, des enjeux de la situation et de la personne. • Accompagner l'évolution de la situation de la personne.
Mobiliser les ressources de la personne et de son environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre les motivations de la personne. • Prendre en compte les ressources de la personne et celles de son environnement. • Développer la capacité d'agir de la personne. • Identifier et coopérer avec des acteurs à tous les échelons territoriaux. • Recueillir et analyser des données territoriales qualitatives et quantitatives.
Contribuer à la mise en œuvre du plan d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir compte du rythme de la personne. • Hiérarchiser les priorités du projet d'accompagnement. • Mobiliser les dispositifs adaptés à la situation de la personne.
Conseiller les personnes	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier avec la personne les axes d'intervention possibles. • Mobiliser les ressources et le potentiel de la personne. • S'assurer de la compréhension par la personne des perspectives possibles. • Proposer des actions adaptées aux besoins de la personne en lien avec les ressources disponibles. • Mettre en relation la personne avec des institutions et services adaptés. • Favoriser le développement de la capacité d'agir de la personne.
Mettre en place une démarche d'évaluation continue et ajuster son plan d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les enjeux de l'action mise en œuvre. • Définir des indicateurs d'évaluation. • Évaluer le plan d'action au cours de sa réalisation. • Mesurer les effets de l'intervention en continu avec la personne.
S'inscrire dans une dynamique de développement social	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les atouts et limites d'un territoire en lien avec une problématique identifiée. • Identifier et comprendre les missions, les fonctions, les enjeux des partenaires interinstitutionnels du territoire. • Mobiliser les acteurs dans le cadre d'un diagnostic de territoire. • Articuler les enjeux de chacun dans un cadre concerté et en complémentarité. • Contribuer aux travaux d'une équipe projet.

Compétence	Indicateur
<p>Identifier une problématique commune à un groupe sur un territoire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les différents éléments constitutifs d'une problématique commune à un groupe sur un territoire. • Recueillir les attentes des personnes concernées par des préoccupations communes. • Faire émerger les demandes d'un public. • Identifier les besoins des personnes et d'un groupe dans une institution ou sur un territoire. • Utiliser les outils d'enquête et d'analyse adaptés.
<p>Construire un projet d'accompagnement social collectif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les personnes dans l'élaboration de projets collectifs. • Favoriser l'expression des attentes de chacun. • Définir les objectifs du projet d'accompagnement social collectif. • Hiérarchiser les priorités identifiées avec le groupe. • Accompagner les personnes à s'organiser dans un groupe. • Mobiliser les ressources des personnes, de leur environnement et du territoire. • Identifier et coopérer avec les acteurs locaux ou du territoire. • Argumenter et valoriser l'intérêt du projet dans sa dimension collective. • Formaliser le projet d'accompagnement social collectif.
<p>Mobiliser les ressources des personnes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les ressources propres de chacune des personnes. • Valoriser les ressources identifiées des personnes. • Prendre en compte les ressources individuelles pour le projet collectif. • Soutenir les initiatives collectives.
<p>Accompagner et co-animer la mise en œuvre d'une intervention collective en favorisant la participation des personnes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulser des projets d'action collective. • Créer les conditions de la participation des personnes à la mise en œuvre d'un projet collectif. • Développer la capacité d'agir des personnes. • Animer dans une démarche participative. • Réguler les relations au sein d'un groupe. • Créer des supports adaptés avec le groupe.
<p>Évaluer et réajuster l'intervention collective avec les personnes et les groupes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une démarche d'évaluation continue. • Construire des indicateurs d'évaluation au regard des objectifs du projet. • Associer l'ensemble des acteurs à l'évaluation d'un projet d'accompagnement social collectif. • Évaluer les résultats de l'action et les effets du processus d'intervention. • Réajuster l'action tout au long de la démarche.

b.DC2 : Analyse des questions sociales de l'intervention professionnelle en travail social

<p>Observer et analyser l'environnement social, familial et territorial de la personne ou d'un groupe dans une approche globale et pluridisciplinaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser les techniques d'observation. • Recueillir, analyser et exploiter des données. • Croiser les données recueillies. • Concevoir des indicateurs de changement de situation. • Objectiver les éléments d'observation. • Anticiper les évolutions de la situation de la personne et de son environnement. • Identifier les ressources de l'environnement de la personne. • Analyser une situation complexe. • Repérer les dynamiques interinstitutionnelles sur un territoire.
<p>Élaborer un diagnostic partagé avec les personnes, les groupes et les acteurs du territoire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les différents niveaux d'intervention des acteurs sur un territoire. • Mobiliser les acteurs dans le cadre d'un diagnostic de territoire. • Mettre en lien des constats avec l'environnement social et économique. • Participer à l'élaboration d'un diagnostic. • Mettre en valeur les résultats d'un diagnostic. • Formaliser et restituer les éléments recueillis. • Négocier les priorités d'action avec tous les partenaires adaptés et formuler des objectifs.
<p>Contribuer à l'élaboration un diagnostic partagé social et territorial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer le travail de mutualisation et de coopération sur un territoire. • Contribuer à la production de connaissances à l'usage des acteurs. • Mettre en œuvre de manière concertée la réalisation de diagnostics sociaux au niveau de l'institution et du territoire.
<p>Contribuer au développement de l'innovation sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'inscrire dans des expérimentations. • Partager et questionner les pratiques. • Mettre en perspective sa créativité pour des pratiques innovantes. • Mutualiser les pratiques.
<p>Développer et transférer ses connaissances professionnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transmettre des valeurs et méthodes professionnelles et les traduire dans les pratiques. • Co-animer des groupes de travail pluridisciplinaire. • Communiquer ses analyses. • Contribuer à une connaissance partagée des problématiques d'un territoire. • Rechercher et partager de l'information, y compris en langue étrangère.

Assurer une veille professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser une veille professionnelle. • Actualiser ses connaissances sur les politiques publiques et questions sociales. • Formaliser ses observations et ses analyses sur les problématiques sociales. • Anticiper une potentielle évolution des problématiques individuelles ou territoriales. • Analyser l'évolution des problématiques sociales en lien avec le contexte sociétal. • Analyser des problématiques de territoire dans une approche globale. • Conceptualiser ses pratiques professionnelles.
------------------------------------	--

c. DC3 : Communication professionnelle en travail social

Établir une relation professionnelle dans un cadre éthique et déontologique	<ul style="list-style-type: none"> • Se présenter et présenter son service, son établissement, son institution. • Assurer un accueil adapté dans le cadre de ses missions. • S'assurer des conditions favorables d'accueil en toute confidentialité.
Représenter le service, l'établissement, l'institution	<ul style="list-style-type: none"> • Se situer dans une institution et son projet. • Se présenter et présenter son service, son établissement, son institution.
Adapter sa communication professionnelle écrite et orale en fonction de l'interlocuteur et du destinataire	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer sa communication écrite et orale en fonction des objectifs visés et des interlocuteurs. • Réaliser une communication pour aider à la prise de décision. • Argumenter des propositions.
Élaborer, gérer et transmettre une information dans le respect du secret professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Recueillir et sélectionner de l'information adaptée au destinataire. • Transmettre des informations adaptées à la situation de la personne dans le cadre du secret professionnel. • Informer les personnes sur l'accès à leurs droits, dispositifs et services. • Identifier les canaux de communication adaptés à la situation de la personne. • Traiter et conserver des informations.
Rédiger des écrits professionnels	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les différents types d'écrits et savoir les élaborer. • Mettre en adéquation les types d'écrits, les objectifs visés et les destinataires. • Rédiger des écrits adaptés aux destinataires par rapport aux situations.

<p>Concevoir et diffuser une communication adaptée sur le projet d'accompagnement collectif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les informations à communiquer dans le cadre du projet d'accompagnement collectif et dans le respect du secret professionnel. • Concevoir des supports de communication. • Utiliser les canaux de communication adaptés au projet d'accompagnement collectif.
<p>Appréhender et mobiliser l'environnement numérique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser les outils bureautiques et numériques. • Utiliser les différents modes de communication pour partager l'information dans le respect des personnes et du cadre réglementaire. • Exercer une veille sur les usages numériques.

d.DC4 : Dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux

<p>Développer les dynamiques institutionnelles et interinstitutionnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les relations institutionnelles et interinstitutionnelles sur un territoire. • Mobiliser les dynamiques institutionnelles et interinstitutionnelles. • Développer les liens entre institutions et en mesurer les enjeux. • Savoir être force de proposition.
<p>Développer des actions partenariales et en réseau</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constituer et animer un réseau d'acteurs. • Travailler en réseau. • Mettre en relation la personne avec des interlocuteurs adaptés. • Partager son analyse avec les personnes, l'équipe et avec les partenaires adaptés dans le respect du secret professionnel. • Identifier et analyser les enjeux d'un travail partenarial. • Identifier les partenaires interinstitutionnels et les réseaux d'acteurs à tous les échelons territoriaux. • Coopérer avec les partenaires interinstitutionnels et les réseaux d'acteurs à tous les échelons territoriaux. • Argumenter et valoriser l'intérêt du projet dans sa dimension collective. • Analyser les atouts et limites d'un territoire en lien avec une problématique. • Analyser les positionnements et les stratégies des acteurs.
<p>Partager ses connaissances au sein d'une équipe et d'un réseau d'acteurs pluriprofessionnels et pluridisciplinaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mutualiser sa réflexion et sa pratique avec les professionnels de son institution et les acteurs du champ éducatif, social et médico-social. • Savoir être force de proposition auprès des instances locales.

S'inscrire dans un travail d'équipe	<ul style="list-style-type: none"> • Coopérer avec d'autres professionnels de son service, solliciter leur avis, leurs connaissances, leurs compétences. • Transmettre ses observations et analyses. • Confronter ses observations et ses analyses.
Coordonner les acteurs contribuant au plan d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Animer un réseau de professionnels. • Mobiliser les acteurs et favoriser une dynamique collective. • Décoder les positionnements et les stratégies de l'ensemble des acteurs institutionnels et interinstitutionnels. • Coordonner des actions partenariales autour d'une situation individuelle.
Assurer un rôle de médiation	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les techniques de médiation. • Utiliser les techniques de gestion des conflits. • Négocier avec les personnes, les services et les institutions. • Assurer un rôle d'interface entre les personnes, les services et les institutions. • Réguler les rapports entre les membres d'un groupe.
Promouvoir l'accès aux droits, services et dispositifs	<ul style="list-style-type: none"> • Informer sur l'accès aux droits. • Informer les personnes sur leurs droits, dispositifs et services.

3 La synthèse du référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est constitué de quatre domaines de formation :

- DC1 : Intervention professionnelle en travail social ;
- DC2 : Analyse des questions sociales de l'intervention professionnelle en travail social ;
- DC3 : Communication professionnelle en travail social ;
- DC4 : Dynamique interinstitutionnelle, partenariats et réseaux.

Ces quatre domaines de compétences sont traversés par l'unité de formation « initiation à la méthode de recherche » recouvrant les contenus suivants :

- les étapes de la démarche de recherche (question de départ, problématique, hypothèses de recherche, choix du terrain et de la méthodologie, retranscription des matériaux, analyse de contenu) ;
- l'enquête de terrain et les techniques de recueil des données (entretiens, observations, questionnaire, etc.) ;
- les techniques de recherches bibliographiques ;
- l'analyse des situations en s'appuyant sur un cadre théorique et des concepts ;
- la réflexivité sur la démarche de recherche et auto-analyse de sa pratique et de sa place de professionnel.

a. DC1 : Intervention professionnelle en travail social – 650 heures

Unité de formation	Connaissances théoriques	Méthodologie de l'intervention professionnelle	Positionnement professionnel
Histoire des métiers du travail social et de l'intervention sociale	<ul style="list-style-type: none"> • L'approche sociohistorique du travail social. • L'histoire des métiers du travail social. • Les grands courants pédagogiques. • Les fondements historiques du travail social. • L'éthique et les valeurs en travail social. • L'évolution du travail social. • Les théories de l'intervention sociale. • Le métier d'assistant de service social. • Les approches et comparaisons européennes et internationales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Démarches participatives. • Méthodologie de projet. • Méthodes et techniques de recueil de données : l'observation, l'entretien. • Méthodologie d'intervention ASI (accompagnement social individuel). • Méthodologie d'intervention ISIC (intervention sociale d'intérêt collectif) : travail social de groupe, travail social communautaire, développement social. • Méthodes et techniques d'animation de groupes, de réunions. • Techniques de médiation. • Méthodes et techniques d'évaluation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d'une posture éthique et déontologique. • Le secret professionnel. • L'accueil en service social. • La relation d'aide en service social. • Le traitement de l'urgence. • L'assistant social dans l'institution. • Analyse de la pratique professionnelle, réflexivité. • La participation.
Champs d'intervention de l'assistant de service social	<ul style="list-style-type: none"> • L'accès aux droits. • Le développement de l'autonomie. • La prévention. • La médiation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques d'évaluation de l'impact du projet, de l'action au niveau local, territorial. • Méthodes d'approches et de comparaisons des pratiques européennes et internationales. 	
La personne	<ul style="list-style-type: none"> • Les processus de développement de la personne. • Les processus de socialisation, d'intégration, d'insertion, d'inclusion sociale. • Le parcours. • La construction identitaire. • La notion de genre. • La personne en situation de handicap. 		