

REFERENTIEL PROFESSIONNEL



Diplôme professionnel d'encadrant
technique pédagogique et social en
chantier d'insertion

I. CONTENU

INTRODUCTION.....	2
Présentation du secteur.....	2
Poids socio économique	2
Tendances d'évolution.....	2
DESCRIPTION DE L'EMPLOI-TYPE.....	3
2.1 Appellation.....	Erreur ! Signet non défini.
2.2 Références de la certification	Erreur ! Signet non défini.
2.3 Définition et description de l'emploi-type.....	4
2.4 Conditions générales et situations particulières d'exercice de l'emploi-type	5
2.5 Conditions d'accès à l'emploi.....	5
2.6 Champs d'intervention et de responsabilité.....	6
2.7 Les activités-types.....	6
2.8 Niveau de qualification et évolutions professionnelles	7
FICHE ACTIVITE-TYPE.....	8
Activité-type 1 : Assurer la préparation technique et pédagogique du chantier.	8
Activité-type 2 : Animer l'encadrement technique et pédagogique du chantier et veiller à son bon déroulement... ..	10
Activité-type 3 : Suivre, évaluer et valoriser les acquis.....	12
FICHES COMPETENCES	14
Liste de compétences	14
Intitulé de la compétence 1 : Appréhender la faisabilité du chantier.	14
Intitulé de la compétence 2 : Organiser la mise en place opérationnelle des chantiers.	16
Intitulé de la compétence 3 : Préparer des séances d'apprentissage.	17
Intitulé de la compétence 4 : Assurer l'encadrement technique du chantier.	18
Intitulé de la compétence 5 : Animer des séances d'apprentissage en situation de production.	20
Intitulé de la compétence 6 : Animer des séances de formation, tout en poursuivant des objectifs de production.	21
Intitulé de la compétence 7 : Suivre la personne dans son parcours d'insertion.	22
Intitulé de la compétence 8 : Evaluer les acquis de la personne.	23
Intitulé de la compétence 9 : Accompagner la personne dans sa mise en perspective professionnelle.....	24
Intitulé de la compétence 10 : Rendre compte de son activité après l'avoir analysée.....	25

Note au lecteur : dans ce document le genre masculin est utilisé sans discrimination

II. INTRODUCTION

A. PRÉSENTATION DU SECTEUR

Les structures intervenant dans le cadre de l'insertion par l'économie présentent un certain nombre de caractéristiques communes :

- **la nature du public** auquel elles s'adressent : public cumulant les difficultés, en situation précaire ou d'exclusion et le plus souvent sans qualification,
- **un projet social** : faire accéder ce public au marché du travail et lui permettre d'exercer sa citoyenneté,
- **une démarche pédagogique** qui, s'appuyant sur les situations de travail, articule deux dimensions : une dimension formation (acquisition de savoir-être et/ou de savoir-faire) et une dimension production (de biens ou de services soumise aux conditions du marché),
- la nécessité de disposer d'un personnel d'encadrement polyvalent qui fasse preuve d'une triple **compétence, technique, pédagogique et sociale.**

B. POIDS SOCIO-ÉCONOMIQUE

De nombreuses structures de type associative, mais également un grand nombre de communes ainsi que les provinces œuvrent dans ce secteur d'activité.

Sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie plusieurs dizaine de chantiers se déroulent annuellement, allant du simple chantier occupationnel au réel chantier d'insertion. Le développement des chantiers école est en cours.

C. TENDANCES D'ÉVOLUTION

La Nouvelle-Calédonie, par le biais de sa direction du travail est en train de légiférer sur ce secteur et une loi de pays relative à l'insertion par le travail proposant un nouvel outil d'accompagnement individualisé, adapté aux besoins de chaque individu, et privilégiant le geste professionnel, les aptitudes et professionnalise les comportements.

Ce dispositif s'appuiera sur un contrat spécifique, le contrat d'insertion, et sur des structures d'insertion par le travail dont l'objet est d'accompagner le travailleur dans son parcours devant l'amener à s'insérer sur le marché du travail.

III. DESCRIPTION DE L'EMPLOI-TYPE

A. APPELLATION

ENCADRANT TECHNIQUE, PEDAGOGIQUE ET SOCIAL EN CHANTIER D'INSERTION

Autres intitulés :

Accompagnateur technique d'insertion professionnelle/socioprofessionnelle

Accompagnateur formateur technique d'insertion professionnelle

Accompagnateur socioprofessionnel

Educateur technique (spécialisé)

Moniteur d'atelier en établissement spécialisé

Encadrant de chantier d'insertion

B. RÉFÉRENCES DE LA CERTIFICATION

FICHE ROME K1203 : Encadrement Technique en Insertion

Nomenclature d'Activités Française (NAF) :

- Section Q : Santé humaine et action sociale

- Division 88 : Action sociale sans hébergement
 - Groupe 88.1 : Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées
 - Classe 88.10 : Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées
 - Sous Classe 88.10C : Aide par le travail

Cette sous-classe comprend	Cette sous-classe comprend aussi
- les activités de réadaptation professionnelle et réinsertion des handicapés, à condition que ces activités ne comportent qu'un élément pédagogique limité : -les activités des établissements et services d'aide par le travail, des centres de rééducation professionnelles, des entreprises adaptées etc.	

Cette sous-classe ne comprend pas

- l'alphabétisation des adultes (cf. 85.20Z)
- l'enseignement secondaire général (cf. 85.31Z)
- l'enseignement secondaire technique ou professionnel (cf. 85.32Z)
- l'enseignement supérieur (cf. 85.4)

Niveau de la certification (nomenclature de 1969) :

Niveau IV

Code de la nomenclature NSF:

332t – Aide, conseil orientation, soutien socio-éducatif

Domaine d'activité :

Encadrement technique en insertion professionnelle

Fiches ROME¹ associées :

K2111 – Formation professionnelle

C. DÉFINITION ET DESCRIPTION DE L'EMPLOI-TYPE

L'Encadrant Technique, Pédagogique et Social utilise des situations de production dans des structures d'insertion par le travail afin que des personnes qui, en raison des difficultés de tous ordres qu'elles rencontrent, ne sont pas susceptibles d'être embauchées dans les entreprises classiques et restent exclues du marché de l'emploi.

L'Encadrant met en place une activité de production et guide dans sa réalisation, tout en leur assurant la transmission de pratiques et de comportements professionnels de base, des personnes en difficultés sociales ou possédant un handicap avéré.

Il utilise des situations de production afin que le public visé acquiert ou retrouve des repères professionnels en vue de la construction ou de la consolidation d'un projet d'(e) (ré) insertion. Il développe pour ce faire des activités support d'apprentissage en termes de compétences professionnelles liées au support de production et de compétences clés en matière de savoirs de base et de comportements attendus en entreprise. Il développe pour ce faire des activités supports d'apprentissages en termes de compétences professionnelles liées au support de production et de compétences clés en matière de savoirs de base et de comportements attendus en entreprise. Par ailleurs, il est responsable de l'atteinte des objectifs de production de son unité.

Au sein d'ateliers ou de chantiers d'insertion, l'encadrant organise des activités de travail liées aux exigences de la production de la structure et s'appuie sur les situations de travail pour transmettre

¹ ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et de l'Emploi

et faire acquérir à son groupe les comportements professionnels attendus dans une entreprise classique.

Ainsi, ses missions principales consistent à :

- appréhender la faisabilité du chantier,
- appliquer les méthodes d'apprentissage adaptées à l'aide des supports techniques,
- organiser la mise en place administrative et fonctionnelle des chantiers,
- assurer l'encadrement technique et pédagogique d'un chantier,
- veiller au bon déroulement des activités en temps et en qualité,
- appréhender les freins et difficultés des personnes en insertion,
- favoriser les conditions d'émergence des projets personnels et professionnels,
- évaluer et attester les compétences des personnes en insertion,
- participer au suivi du parcours de la personne,
- mobiliser les professionnels chargés de l'accompagnement socioprofessionnel.

D. CONDITIONS GÉNÉRALES ET SITUATIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE DE L'EMPLOI-TYPE

L'Encadrant technique, pédagogique et social intervient dans le champ de l'insertion par le travail, plus particulièrement dans des structures, publiques ou privées, qui répondent notamment à des politiques de l'emploi et de l'insertion pilotées par la Nouvelle-Calédonie, les provinces et communes. Ainsi, selon son expérience professionnelle d'origine, l'encadrant intervient sur des chantiers ou dans des ateliers et exerce son emploi au sein d'établissements spécialisés ou de structures d'insertion en contact avec le public et en relation avec différents intervenants (clients, fournisseurs...).

En tant que technicien, il organise, supervise et appuie son groupe dans l'exécution de l'ensemble des tâches. Il est garant des apprentissages en matière de savoir-être, des règles d'hygiène et de sécurité, ainsi que des délais de production fixés.

Si son activité varie selon les types de structures, le public et le domaine technique d'intervention, les organisations du travail et les horaires, dépendront quant à eux des exigences de la production, de la commande du client et des statuts des personnes en insertion. Ainsi, selon les secteurs d'activité, l'emploi pourra donc requérir disponibilité horaire et mobilité géographique afin de se déplacer auprès des clients et fournisseurs sur les différents chantiers et de participer à des réunions.

E. CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI

L'Encadrant technique, pédagogique et social est un professionnel ayant des compétences reconnues dans le métier support du chantier, avec au moins un 1er niveau de qualification dans ce métier.

Il est souhaitable qu'il ait déjà développé des capacités relatives à la gestion de production, ainsi qu'à la relation avec les partenaires.

Il doit également être titulaire du permis B.

F. CHAMPS D'INTERVENTION ET DE RESPONSABILITÉ

L'encadrant technique, pédagogique et social intervient dans des structures très diversifiées d'insertion par le travail, des chantiers éducatifs, chantiers d'insertion et chantiers de formation, à l'initiative des provinces et communes, des organismes de formation et autres associations d'insertion ; il peut également intervenir dans des dispositifs d'aide à l'insertion des travailleurs handicapés (CAT, atelier protégés..), ainsi qu'au sein de foyers et centres d'hébergement, d'établissements médicaux, ou dans les services de l'emploi pénitentiaire.

Il a la responsabilité pleine et entière de l'équipe de travail qui lui est confiée en ce qui concerne :

- l'organisation et le suivi des activités de production ;
- l'accompagnement des apprentissages réalisés en situation de travail par les membres de son équipe ;
- l'évaluation en situation de travail des compétences clefs et compétences professionnelles acquises par les membres de son équipe sur le support de production.

La responsabilité partagée concernant :

- l'évaluation des compétences relationnelles dans le champ professionnel,
- l'accompagnement social et professionnel des personnes en insertion.

Selon les activités et responsabilités de l'encadrant, il établit et entretient des relations avec :

- les représentants des maîtres d'œuvre (mairies, associations ...) ;
- les entreprises de fournitures de matériaux ;
- le coordonnateur de chantier.

En matière d'accompagnement des bénéficiaires de l'action, le réseau professionnel doit être élargi en lien avec :

- les intervenants sociaux (assistantes sociales, éducateurs...)
- les partenaires institutionnels ;
- les partenaires de l'accompagnement socioprofessionnel (Missions Locales d'Insertion, ...) ;
- les organismes de formation.

G. LES ACTIVITÉS-TYPES

Activité-type 1 : Assurer la préparation technique et pédagogique du chantier.

Activité-type 2 : Animer l'encadrement technique et pédagogique du chantier et veiller à son bon déroulement.

Activité-type 3 : Suivre, évaluer et valoriser les acquis.

H. NIVEAU DE QUALIFICATION ET ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Niveau IV.

Accord interentreprises du secteur de l'insertion en date du 30 avril 2008.

Evolution possible vers un emploi de formateur en situation d'apprentissage ou le management de structure d'insertion.

Evolution professionnelle possible :

K1207 – Intervention socio-éducative

K1403 – Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire

K1403 – Conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle

IV. FICHE ACTIVITE-TYPE

A. ACTIVITÉ-TYPE 1 : ASSURER LA PRÉPARATION TECHNIQUE ET PÉDAGOGIQUE DU CHANTIER.

1. DÉFINITION DE L'ACTIVITÉ-TYPE

À partir d'une commande adressée à la structure d'insertion, l'encadrant technique, pédagogique et social apporte sa contribution à l'organisation et la préparation du chantier en fonction de ses compétences.

Sur le plan technique :

Il participe à la préparation de la commande en prenant en compte les délais de réalisation, les critères de performance attendus et les caractéristiques des futurs salariés en insertion identifiés (capacité, motivation, contrainte...). En fonction de son niveau de compétence, il mène cette activité de façon autonome ou sous la responsabilité d'un tiers (coordinateur de chantier, personnel de Direction, Directeur de service technique...), en collaboration avec différents prestataires et partenaires (commanditaires, représentants coutumiers...) mais doit cependant rendre compte de ses étapes de préparation à sa hiérarchie, ainsi qu'à ses clients.

Sur le plan pédagogique :

L'encadrant élabore, en fonction de l'organisation prévisionnelle et du domaine d'activité du chantier, le contenu pédagogique de son intervention. Il identifie un ou des métiers concernés et transférables. Il met en exergue les compétences clefs à mettre en œuvre et conçoit des séances d'apprentissage spécifiques à partir des tâches à réaliser. Il mobilise pour cela différentes démarches et outils pédagogiques. Il sollicite des ressources existantes et des formateurs de la structure ou d'une structure extérieure.

2. DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ-TYPE

Préparation technique :

- intégrer la demande ;
- participer à l'étude de faisabilité du chantier ;
- déterminer et quantifier les besoins logistiques (matériaux, plateau technique, outils...) ;
- participer à la définition des moyens à mettre en œuvre pour la bonne réalisation du chantier ;
- participer à la planification de la production ;
- faire établir les devis des éléments nécessaires au chantier, les faire contrôler et valider ;
- évaluer les coûts directs de la production (matériel et matériaux) ;
- assurer le suivi de la production, de la gestion des stocks, des coûts de production ;
- passer les commandes nécessaires ;
- participer aux réunions de travaux avec le coordonnateur.

Préparation pédagogique :

- rechercher et exploiter un référentiel métier ;
- concevoir des séances d'apprentissage à partir de tâches professionnelles mises en œuvre sur le chantier et les formaliser dans un guide d'apprentissage ;
- concevoir des informations collectives auprès de son public sur différents thèmes (sécurité, prévention des risques professionnels...) en fonction de son secteur professionnel d'intervention ;
- identifier les « compétences essentielles » nécessaires à maîtriser et favoriser leur apprentissage et l'autonomie dans la réalisation de l'activité professionnelle support du chantier/de l'atelier d'insertion ;
- participer à l'élaboration et s'approprier les livrets de suivi de compétences et capacités professionnelles des stagiaires en relation avec les activités du support de production et les référentiels métiers.

3. CONDUITE DE L'ACTIVITÉ-TYPE

L'encadrant technique pédagogique et social conduit son activité en prenant en considération les éléments suivants :

Contraintes de son environnement d'intervention :

- le contexte de réalisation (à l'extérieur ou en atelier) ;
- le nombre de membres de l'équipe de travail et les difficultés rencontrées par ceux-ci en terme de compétences clés et compétences techniques liées au support de production ;
- la dangerosité liée aux machines, matériels et produits utilisés ;
- les demandes des prescripteurs et des financeurs ;
- les contraintes économiques de la structure ;
- les exigences en termes de délais de réalisation ;
- la nature, la qualité et la diversité des travaux liés à la commande.

Contraintes d'organisation :

- les relations avec d'autres équipes de travail soit de la structure soit d'un partenaire ;
- la disponibilité et la qualité du matériel, des matériaux, des locaux ;
- le règlement intérieur de la structure ;
- l'organisation et la gestion simultanées de plusieurs activités de production.

Méthodes et techniques utilisées :

- la méthode de planification et de suivi d'une activité de production ;
- la méthode d'analyse d'une situation de travail ;
- la connaissance et l'application des règles d'hygiène et de sécurité ;
- les techniques et les outils liés aux écrits professionnels ;
- les exigences des donneurs d'ordre ou des commanditaires.

4. CONDITIONS SPÉCIFIQUES DE MISE EN ŒUVRE

Les risques et difficultés du métier sont liés :

- aux problématiques des personnes en insertion ;

- à la manipulation des outils, des machines, des produits nécessaires au chantier ;
- aux conditions météorologiques (travail en extérieur, ...).

5. INTERLOCUTEURS ET NATURE DES RELATIONS

Réseau interne de relations :

- le hiérarchique ou coordonnateur chantier pour le suivi des travaux de la structure ;
- le responsable de la structure d'insertion ;
- le service administratif de la structure ;
- le service comptable pour les commandes, le coût de la production et la facturation ;
- le service logistique et maintenance ;
- les autres encadrants techniques de la structure à l'occasion de certaines activités communes ;
- les personnes en insertion.

Réseau externe de relations :

- les fournisseurs ;
- d'autres équipes de production partenaires ;
- les partenaires sociaux professionnels (CIP, éducateurs, ...) ;
- les partenaires institutionnels ;
- les organismes de formation.

6. EXTENSION DU DOMAINE D'ACTION OU D'INTERVENTION

Participation au recrutement des futurs salariés en insertion.

7. LISTE DES COMPÉTENCES DE L'ACTIVITÉ-TYPE

- C1- Appréhender la faisabilité du chantier.
- C2- Organiser la mise en place opérationnelle des chantiers.
- C3- Préparer les séances d'apprentissage.
- C10- Rendre compte de son activité après l'avoir analysée.

B. ACTIVITÉ-TYPE 2 : ANIMER L'ENCADREMENT TECHNIQUE ET PÉDAGOGIQUE DU CHANTIER ET VEILLER À SON BON DÉROULEMENT.

1. DÉFINITION DE L'ACTIVITÉ-TYPE

Durant le chantier, ou la situation de production, l'encadrant doit favoriser l'acquisition de compétences professionnelles et la consolidation du projet professionnel des personnes de son équipe, ceci afin de faciliter leur insertion professionnelle sur le marché du travail.

Il anime tant sur le plan technique que pédagogique ses séances d'apprentissage en situation de production.

Il met en œuvre les éléments préparés lors de l'activité précédente.

2. DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ-TYPE

- accueillir la personne dans sa structure, sur son poste de travail et au sein de l'équipe en créant les conditions favorables à son intégration et en lui transmettant des informations pertinentes ;
- repérer dans les situations de travail les tâches pouvant avoir un caractère formatif pour en dégager les aptitudes et compétences à acquérir ;
- montrer et expliquer les gestes professionnels et les procédures pour tenir le poste de travail ;
- faire réaliser une activité professionnelle en repérant les difficultés de compréhension de la personne et en lui proposant des pistes de résolution de problème ;
- préparer et animer des temps d'information / formation collective en situation de travail autour de notions de base liées au métier, à l'hygiène et à la sécurité ;
- assurer le bon fonctionnement logistique du chantier ;
- rendre compte aux acteurs concernés de la progression du chantier selon les échéances fixées ;
- solliciter éventuellement l'intervention d'experts.

3. CONDUITE DE L'ACTIVITÉ-TYPE

L'encadrant mène cette activité de façon autonome. Cependant il doit rendre compte de son activité à sa hiérarchie et/ou aux partenaires internes et externes concernant l'évolution de la personne tant sur le plan des apprentissages que sur celui des comportements en situation de travail.

4. CONDITIONS SPÉCIFIQUES DE MISE EN ŒUVRE

Les conditions spécifiques sont liées à l'organisation du travail au cours du chantier (travail en extérieur, équipe en 2x8, travail le week-end, jours fériés...), mais également aux échéances à respecter.

La dangerosité de la situation de travail est également à prendre en compte.

5. INTERLOCUTEURS ET NATURE DES RELATIONS

Réseau interne de relations :

- le hiérarchique ou coordonnateur chantier pour le suivi des travaux de la structure ;
- le responsable de la structure d'insertion ;
- le service administratif de la structure ;
- le service comptable pour les commandes, le coût de la production et la facturation ;
- le service logistique et maintenance ;
- les autres encadrants techniques de la structure à l'occasion de certaines activités communes ;
- les personnes en insertion.

Réseau externe de relations :

- les fournisseurs ;
- d'autres équipes de production partenaires ;
- les partenaires socio-professionnels (CIP, éducateurs, ...) ;
- les partenaires institutionnels ;
- les organismes de formation.

6. LISTE DES COMPÉTENCES DE L'ACTIVITÉ-TYPE

C4- Assurer l'encadrement technique du chantier.

C5- Animer des séances d'apprentissage en situation de production.

C6- Animer des séances de formation tout en poursuivant des objectifs de production.
C10 - Rendre compte de son activité après l'avoir analysée.

C. ACTIVITÉ-TYPE 3 : SUIVRE, ÉVALUER ET VALORISER LES ACQUIS

1. DÉFINITION DE L'ACTIVITÉ-TYPE

L'encadrant contribue à l'insertion sociale et professionnelle des personnes.

Il participe au suivi de la personne dans son parcours d'insertion en relation avec les autres acteurs internes et externes.

Il suit et évalue les acquis de la personne en matière de compétences clefs, de savoirs de base et de comportements, tout au long de son parcours au sein de la structure d'insertion.

Il définit des niveaux et périodes d'évaluation et les met en œuvre.

Son objectif final est de valoriser les compétences de chacun, notamment par la validation du « certificat des compétences essentielles ».

2. DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ-TYPE

- Suivre la personne dans sa structure, sur son poste de travail et au sein de l'équipe en créant les conditions favorables à sa réussite et en lui transmettant des informations utiles ;
- Repérer les freins et les atouts, les intérêts et la motivation de la personne afin de l'accompagner dans son parcours d'insertion ;
- Réaliser l'évaluation des acquis de la personne tout au long de son parcours ;
- Utiliser le réseau d'interlocuteurs de la structure sur lequel l'encadrant pourra s'appuyer pour répondre efficacement aux besoins de la personne ;
- Mettre en relation la personne en insertion avec les personnes ressources compétentes ;
- Contribuer au quotidien à la résolution des problèmes des personnes de son équipe ;
- Evaluer l'acquisition des compétences et le comportement de la personne vis à vis de l'activité professionnelle ;
- Utiliser des outils de suivi des apprentissages des membres de son équipe ;
- Valoriser les acquis de la personne, notamment par la délivrance du certificat de compétences essentielles ;
- Participer à des bilans, à des réunions soit à l'interne, soit à l'externe concernant les personnes en insertion.

3. CONDUITE DE L'ACTIVITÉ-TYPE

Le suivi d'une personne en insertion dépend d'un travail collectif où chacun intervient selon son rôle, son niveau de compétences et les besoins de la personne.

L'encadrant technique, pédagogique et social participe à des réunions de travail dans sa structure et à des réunions d'évaluation.

Il transmet les informations qui lui semblent pertinentes et prend en compte les prescriptions ou préconisations des partenaires.

Sur le lieu de travail, l'encadrant mène de façon plus ou moins autonome l'évaluation des acquis de la personne, selon son profil professionnel et selon les caractéristiques de la structure.

4. CONDITIONS SPÉCIFIQUES DE MISE EN ŒUVRE

Il peut être assisté sur cette activité au sein de sa structure par une personne ressource chargée de l'insertion sociale et professionnelle ou par le responsable de la structure.

5. INTERLOCUTEURS ET NATURE DES RELATIONS

Réseau interne de relations :

- le responsable de la structure d'insertion ;
- la personne ressource chargée de l'insertion sociale et professionnelle ;
- le formateur ressource ;
- les autres encadrants techniques de la structure à l'occasion de certaines activités communes ;
- les personnes en insertion.

Réseau externe de relations :

- les partenaires socio-professionnels (CIP, éducateurs, ...) ;
- les partenaires institutionnels ;
- les structures médicales ;
- les organismes de formation extérieurs.

6. LISTE DES COMPÉTENCES DE L'ACTIVITÉ-TYPE

C7 - Suivre la personne dans son parcours d'insertion.

C8 – Evaluer les acquis de la personne.

C9 - Accompagner les personnes dans leur mise en perspective professionnelle.

C10 - Rendre compte de son activité après l'avoir analysée.

V. FICHES COMPETENCES

A. LISTE DE COMPÉTENCES

C1- Appréhender la faisabilité du chantier.

C2- Organiser la mise en place opérationnelle des chantiers.

C3- Préparer les séances d'apprentissage.

C4- Assurer l'encadrement technique du chantier.

C5- Animer des séances d'apprentissage en situation de production.

C6- Animer des séances de formation tout en poursuivant des objectifs de production.

C7 - Suivre la personne dans son parcours d'insertion.

C8 – Evaluer les acquis de la personne.

C9 - Accompagner la personne dans sa mise en perspective professionnelle.

C10 - Rendre compte de son activité après l'avoir analysée.

B. INTITULÉ DE LA COMPÉTENCE 1 : APPRÉHENDER LA FAISABILITÉ DU CHANTIER.

1. DÉFINITION

L'encadrant technique, pédagogique et social (ETPS) participe à la prise en compte des informations nécessaires à la réalisation des travaux identifiant le type d'ouvrage et le client, décrivant les travaux à réaliser, analysant l'environnement de la prestation (accès, stockage, évacuation des déchets...). Un budget dans lequel la totalité des dépenses sera identifiée devra également être préparé.

Il identifie les moyens techniques et humains nécessaires au regard de la complexité de l'action sur les plans techniques, pédagogiques et sociales en fonction de son niveau de compétence. Ainsi, il préconise l'intervention de personnel extérieur à la réalisation de l'action, relève les contraintes spécifiques (horaires, protections particulières, délais...), prévoit les conditions d'hygiène et de sécurité, repère les contraintes de réalisation de l'activité (délais, distances, l'équipe de travail...).

In fine, il fournit à sa hiérarchie les éléments nécessaires à la mise en œuvre du chantier.

2. CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE

L'ETPS exerce cette compétence selon les exigences de son commanditaire et dans le respect de la réglementation régissant le contexte de production des chantiers d'insertion, des associations intermédiaires, des structures d'insertion par le travail.

Il intervient sur chantier ou dans des ateliers de production identifiés (ex : CAT...).

Il organise sa production en fonction des moyens matériels accordés, des coûts, des délais fixés, des caractéristiques de son public ainsi que des conditions et contraintes de production. A cet égard, il établit un calendrier de réalisation de production sur lequel il situe les différentes actions.

3. SAVOIR-FAIRE GÉNÉRAUX ET TECHNIQUES MOBILISÉS

- Identifier les éléments de la commande, les conditions de réalisation et les contraintes : le type d'ouvrage et le client.
- Décrire les travaux à réaliser.
- Déterminer et quantifier les besoins : matériaux, plateau technique, outils....
- Identifier les ressources humaines nécessaires (intervenants extérieurs).
- Faire établir les devis des éléments nécessaires au chantier, les faire contrôler et valider.
- Estimer le budget des données matérielles liées à la production.
- Elaborer un planning global d'exécution.
- Identifier les éventuels prérequis et les aptitudes nécessaires pour réaliser l'activité.
- Participer à des réunions de cadrage avec sa hiérarchie.
- Présenter par écrit et à l'oral ses éléments.

4. CONNAISSANCES ASSOCIÉES

- Les processus de réalisation d'une production,
- Les outils et les supports de la planification d'une production,
- Les notions de prérequis et d'aptitudes,
- Les handicaps et les freins à l'exercice de l'activité,
- Les règles de communication et de négociation,
- Les outils bureautiques et Internet.

5. CAPACITÉS RELATIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES

- Capacité à travailler au sein d'une équipe pluridisciplinaire,
- Logique d'organisation de la production,
- Anticipation,
- Négociation.

C. INTITULÉ DE LA COMPÉTENCE 2 : ORGANISER LA MISE EN PLACE OPÉRATIONNELLE DES CHANTIERS.

1. DÉFINITION

L'encadrant technique, pédagogique et social établit les plannings détaillés des travaux, assure les approvisionnements en matières premières, vérifie que tous les moyens matériels à utiliser sont réunis (existence, état, conformité...).

Il s'assure également de la bonne réalisation des démarches administratives nécessaires au bon démarrage du chantier d'insertion : inscription de la personne, couverture sociale, autorisation parentale pour les mineurs, assurances... En cas de doute, il alerte sa hiérarchie.

Il vérifie les équipements ainsi que la sécurisation des locaux. Dans ce cadre, il vérifie les obligations liées à la nature des activités : règles de sécurité et de santé à respecter, limitation des nuisances environnementales...

Il prépare le matériel, les outils et la matière d'œuvre nécessaires.

Il identifie les aptitudes professionnelles et relationnelles des membres potentiels de l'équipe ainsi que leur capacité à travailler seul et en équipe. En découlera la distribution du travail en fonction des contraintes de production (délais, sécurité, environnement...) et des contraintes des membres de l'équipe.

Il définit les objectifs du chantier (résultats quantitatifs et qualitatifs attendus en termes de production et d'insertion professionnelle), détermine les actions à mettre en œuvre pour atteindre chacun des objectifs et situe les différentes actions dans un calendrier de réalisation opérationnel.

2. CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE

La production, sous la conduite de l'encadrant, est proposée en grandeur nature et offre les opportunités et contraintes d'un travail réel. Les stagiaires ou les salariés en structure d'insertion sont confrontés à tous les impératifs d'une véritable entreprise (échéances à respecter, qualité de la production à assurer...). Ainsi, en prenant en considération les périodes d'activités de formation (qui visent l'acquisition de compétences clefs et professionnelles) ainsi que les périodes d'activité de production, l'ETPS élabore un calendrier de réalisation de la production et en assure la mise en œuvre.

3. SAVOIR-FAIRE GÉNÉRAUX ET TECHNIQUES MOBILISÉS

- Réaliser le planning de production de l'activité.
- Identifier les besoins en prestataires extérieurs.
- Identifier et planifier les activités de chaque membre du groupe.
- Fixer des objectifs de réalisation individuels et/ou de sous-groupes et argumenter les choix.
- Préparer les espaces de travail, dont les aspects sécuritaires et environnementaux.
- Vérifier les équipements et matériels de sécurité (EPI, EPC ...).
- S'assurer de la réalisation des démarches administratives nécessaires au lancement du chantier (inscription de la personne, couverture sociale, autorisation parentale pour les mineurs, assurances ...).
- Passer les commandes nécessaires et vérifier leur réception.

- S'assurer de la disponibilité du matériel et envisager les défaillances possibles.
- Participer aux réunions de travaux avec le coordonnateur, ou le client le cas échéant.

4. CONNAISSANCES ASSOCIÉES

- Les règles de communication et de négociation,
- Les outils bureautiques et Internet,
- Les processus de réalisation d'une production,
- Les outils et les supports de la planification d'une production,
- Les notions de prérequis et d'aptitudes,
- Les règles de sécurité et les EPI.

5. CAPACITÉS RELATIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES

- Rigueur,
- Anticipation,
- Négociation,
- Planification.

D. INTITULÉ DE LA COMPÉTENCE 3 : PRÉPARER DES SÉANCES D'APPRENTISSAGE.

1. DÉFINITION

L'ETPS établit un programme d'apprentissage fondé sur l'alternance entre des activités de production et des activités de formation qui permettent l'acquisition de compétences clés et de compétences professionnelles en appui de l'activité de production.

Il prépare donc des séances d'apprentissage qu'il élabore et outille à partir de tâches professionnelles issues d'un référentiel métier.

Pour ce faire, il en répertorie les savoirs et savoirs faire de base afin de les transformer en séance pédagogique d'apprentissage et sélectionne les supports pédagogiques appropriés afin de concevoir des séances de formation.

Dans le cadre de la préparation de son activité, l'ETPS choisit les outils et supports pédagogiques spécifiques qui lui seront nécessaires. Il les appréhende comme des facilitateurs qui répondent à la fois à un but fixé ainsi qu'aux exigences et caractéristiques de son public.

L'objectif principal étant de se faire comprendre, l'ETPS identifie un support pédagogique et l'utilise comme un moyen pour illustrer ce qu'il expose, aider à la compréhension, à la mémorisation, à l'animation...

2. CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE

L'ETPS identifie les objectifs pédagogiques puis mobilise des ressources dans le but d'écrire son scénario pédagogique.

A partir d'une compétence professionnelle identifiée, il détermine les compétences clefs et savoirs faire professionnels qu'il transforme en séances d'apprentissage. L'ETPS définit alors les supports

techniques nécessaires aux apprentissages et à l'animation de la séance. Il concevra des outils pédagogiques qui déboucheront sur des exercices contextualisés.

3. SAVOIR-FAIRE GÉNÉRAUX ET TECHNIQUES MOBILISÉS

- Rechercher et exploiter un référentiel métier d'une certification professionnelle existante.
- Identifier les capacités techniques de ce métier qui seront réalisables durant le chantier.
- Identifier les compétences clefs mobilisées.
- Réaliser un déroulé pédagogique intégrant périodes de production et périodes de formation des stagiaires.
- Mobiliser des outils et supports pédagogiques parmi une banque de ressources.
- Adapter ces outils et supports aux spécificités de la séance de production.
- Identifier les moments et temps d'utilisation des outils et supports.
- Formaliser les objectifs pédagogiques des séances d'apprentissage.
- Elaborer un outil de suivi des comportements et les savoirs-faires mobilisés durant le chantier.
- Définir les périodes et modalités d'évaluation des séances.

4. CONNAISSANCES ASSOCIÉES

- Les métiers et les compétences mises en œuvre (référentiel professionnel),
- Les compétences professionnelles nécessaires aux activités du support de la production,
- Les compétences clés mobilisées dans le cadre des apprentissages professionnels,
- Les outils bureautiques et Internet,
- Les différents outils et supports pédagogiques,
- Les fondamentaux de la pédagogie des adultes,
- La typologie du public,
- Les méthodes d'évaluation.

5. CAPACITÉS RELATIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES

- Planification des activités de production,
- Adaptation à son public ainsi qu'à l'activité visée.

E. INTITULÉ DE LA COMPÉTENCE 4 : ASSURER L'ENCADREMENT TECHNIQUE DU CHANTIER.

1. DÉFINITION

L'ETPS doit tout au long de la mise en œuvre du chantier :

- Identifier les aptitudes et les potentialités des membres de l'équipe et leur capacité à travailler seul et en équipe,
- Fixer les règles de fonctionnement du groupe,
- Mobiliser les membres de l'équipe sur les objectifs de production,
- Gérer les stocks et les approvisionnements,
- Faire le point de l'avancée des travaux par rapport à la planification générale,

- Vérifier que les règles d'hygiène et de sécurité sont respectées,
- Contrôler la conformité (délais, qualité...) des travaux en fonction de la commande,
- Réorganiser l'activité de production en fonction des dysfonctionnements constatés,
- Renseigner les fiches et documents de suivi de la production,
- Opérer les changements nécessaires en cours de production.

2. CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE

L'ETPS se trouve en situation de production.

Les conditions et/ou contraintes dans la mise en œuvre de cette compétence sont :

- l'organisation de la structure,
- les exigences du commanditaire,
- les moyens matériels alloués, les coûts, les délais fixés,
- l'environnement technique spécifique (chantier ou atelier),
- les caractéristiques des publics.

3. SAVOIR-FAIRE GÉNÉRAUX ET TECHNIQUES MOBILISÉS

- Favoriser le travail d'équipe par la motivation, la valorisation et l'autonomie des membres de l'équipe.
- Communiquer des informations.
- Vérifier les présences.
- Repérer les éventuels conflits au sein de l'équipe, les prévenir et les gérer.
- Gérer les stocks et les approvisionnements.
- Contrôler et respecter la planification de l'activité de production.
- Respecter et vérifier les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales propres au chantier.
- Apporter des modifications techniques si nécessaire.
- Renseigner les documents de suivi de l'activité.
- Participer aux réunions de suivi du chantier.

4. CONNAISSANCES ASSOCIÉES

- Le processus de production propre à la nature du chantier,
- Les méthodes de planification d'une production,
- Les outils et les supports de la gestion de production,
- Les règles de communication et de négociation,
- Les règles de fonctionnement des groupes en situation de production.

5. CAPACITÉS RELATIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES

- Faire preuve d'écoute active,
- Leadership,
- Rigueur,
- Exemplarité.

F. INTITULÉ DE LA COMPÉTENCE 5 : ANIMER DES SÉANCES D'APPRENTISSAGE EN SITUATION DE PRODUCTION.

1. DÉFINITION

L'ETPS anime des séances d'apprentissage durant les différentes phases de la production. Pour cela il doit :

- décomposer une activité à réaliser en tâches chronologiques,
- repérer les savoirs faire et les comportements professionnels à mettre en œuvre pour la réalisation de la (les) tâche(s) à réaliser,
- mettre en évidence la (les) tâche(s) la (les) plus complexe(s),
- rechercher les éléments motivant les apprentissages (supports, situations, résultats...),
- transformer les savoirs et savoirs faire en objectifs d'apprentissage,
- présenter le déroulement de l'activité en :
 - * expliquant les différentes étapes de l'activité, les connaissances liées à l'activité, les conditions de réalisation et le résultat attendu
 - * montrant comment effectuer cette activité en insistant sur les points clés de chaque étape
- faire réaliser l'activité en :
 - * faisant expliciter le travail au fur et à mesure
 - * contrôlant l'acquisition des savoirs à chaque étape
 - * intervenant dès qu'il y a une erreur

2. CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE

L'ETPS met en œuvre cette compétence :

- en situation de production sur le poste de travail.
- dans une relation individuelle ou collective.

3. SAVOIR-FAIRE GÉNÉRAUX ET TECHNIQUES MOBILISÉS

- Mettre en œuvre une démarche et une méthode pédagogiques adaptées et préalablement définies.
- Veiller à l'application des consignes de sécurité tout au long de la réalisation d'une tâche professionnelle.
- Présenter le déroulement de l'activité à réaliser.
- Faire faire au stagiaire l'activité présentée.
- Accompagner le stagiaire dans la réalisation et l'appropriation d'une activité de production.
- Pratiquer l'évaluation formative continue.
- Rechercher la nature et l'origine des difficultés en faisant expliciter une résolution des situations à problèmes.
- Réaliser des évaluations sommatives et périodiques.
- Proposer, si nécessaire, des ateliers de renfort de pratiques.

- Faire face à des difficultés imprévues et développer des scénarios de remplacement.
- Mobiliser, parmi un réseau identifié, les moyens nécessaires au regard des freins à l'apprentissage.

4. CONNAISSANCES ASSOCIÉES

- Les compétences professionnelles nécessaires aux activités du support de production,
- Connaissance, de base sur le fonctionnement des groupes et le management d'équipe,
- Les fondamentaux de la pédagogie des adultes,
- Connaissance de soi,
- Les règles de base des techniques de communication,
- La gestion des conflits.

5. CAPACITÉS RELATIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES

- Capacité à instaurer un climat de confiance et de neutralité facilitant la communication,
- Capacité d'écoute et disponibilité,
- Maîtriser la méthode d'animation démonstrative,
- Empathie.

G. INTITULÉ DE LA COMPÉTENCE 6 : ANIMER DES SÉANCES DE FORMATION, TOUT EN POURSUIVANT DES OBJECTIFS DE PRODUCTION.

1. DÉFINITION

L'ETPS est également amené à conduire, de façon ponctuelle, des séances de formation sur des domaines de compétences ou des connaissances spécifiques (hygiène et sécurité, connaissances métiers particulières...).

Celle-ci peuvent prendre la forme d'atelier de renfort sur certaines connaissances, pour lesquelles l'encadrant aura identifié des besoins durant les situations de production.

2. CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE

L'ETPS met en œuvre cette compétence :

- en salle de formation.
- en situation de production sur le poste de travail.
- dans une relation individuelle ou collective.

3. SAVOIR-FAIRE GÉNÉRAUX ET TECHNIQUES MOBILISÉS

- Mettre en œuvre une démarche et une méthode pédagogiques adaptées et préalablement définies pour atteindre les objectifs fixés.
- Suivre le scénario pédagogique préalablement formalisé.
- Animer le groupe.
- Créer un environnement favorable à la formation.
- Mettre en œuvre les fondamentaux de la pédagogie des adultes.

- Se centrer sur l'apprenant en production.
- Faire face à des difficultés imprévues et développer des scénarios de remplacement.

4. CONNAISSANCES ASSOCIÉES

- Les compétences professionnelles nécessaires aux activités du support de production,
- Connaissances de base sur le fonctionnement des groupes et le management d'équipe,
- Les fondamentaux de la pédagogie des adultes,
- Connaissance de soi,
- Les règles de base de la communication,
- La gestion des conflits.

5. CAPACITÉS RELATIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES

- Capacité à instaurer un climat de confiance et de neutralité facilitant la communication,
- Capacité d'écoute,
- Disponibilité,
- Empathie.

H. INTITULÉ DE LA COMPÉTENCE 7 : SUIVRE LA PERSONNE DANS SON PARCOURS D'INSERTION.

1. DÉFINITION

L'ETPS participe à l'accompagnement proposé aux personnes dans leur parcours d'insertion. Pour cela, il doit être capable de :

- présenter son rôle et ses missions dans la fonction d'accompagnement aux membres de son groupe ;
- déceler les situations nécessitant le passage de relais à d'autres partenaires ;
- relever les éléments pertinents à fournir à la personne ressource ;
- contacter la personne ressource capable d'assurer l'accompagnement en lui fournissant les éléments nécessaires pour le suivi ;
- s'informer auprès des membres de son réseau et de la personne ressource des démarches que doit entreprendre la personne en insertion ;
- orienter le stagiaire vers la personne / structure ressource.

2. CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE

L'ETPS intervient dans le cadre de cette compétence d'intermédiation :

- sur le lieu de travail lié au secteur d'activité,
- dans les réunions internes / externes concernant le suivi des personnes en insertion.

Il est soumis à des règles de secret professionnel encadrées par le code pénal.

3. SAVOIR-FAIRE GÉNÉRAUX ET TECHNIQUES MOBILISÉS

- Repérer sur le territoire les différents partenaires économiques, sociaux et du champ de l'insertion pouvant être sollicités dans le cadre de l'accompagnement des personnes en insertion.
- Identifier le rôle et la fonction des différents interlocuteurs internes et externes.
- Identifier et transmettre les informations pertinentes à communiquer aux différents acteurs intervenant sur le champ de l'insertion.
- Mobiliser les personnes ressources compétentes.
- Orienter vers la structure ressource.
- Utiliser un système de communication de l'information (fiche relais...).

4. CONNAISSANCES ASSOCIÉES

- Le rôle et les devoirs de l'encadrant,
- Les notions de respect du secret professionnel et de protection de la vie privée,
- Les systèmes de communication de l'information,
- Les outils de suivi et fiches relais,
- Les concepts : réseau, partenariat,
- Le rôle et les fonctions des partenaires (MIJ, SEF...).

5. CAPACITÉS RELATIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES

- Capacité à travailler en réseau et en partenariat,
- Capacité d'écoute des interlocuteurs,
- Adaptation de son mode de communication et de son vocabulaire en fonction de l'interlocuteur et de son statut,
- Prise de recul nécessaire dans le traitement des difficultés afin de ne pas sortir de son cadre d'intervention.

I. INTITULÉ DE LA COMPÉTENCE 8 : ÉVALUER LES ACQUIS DE LA PERSONNE.

1. DÉFINITION

L'ETPS évalue les acquis des personnes en situation de production. A partir du dispositif d'évaluation préétabli, il doit :

- évaluer le comportement et les activités de chaque membre de l'équipe de travail ;
- repérer les points forts, les points faibles, ainsi que les axes d'amélioration de chacun des membres de l'équipe ;
- valoriser les évolutions de chacun et favoriser la valorisation et la capitalisation de leurs acquis ;
- restituer par écrit les résultats et identifier l'évolution des compétences sur une fiche de suivi.

2. CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE

L'ETPS peut évaluer des acquis de type « savoir-faire » lors des situations de production ou des acquis de type « connaissances » lors de séances dédiées en salle ou sur site.

L'évaluation peut être continue et/ou en fin de parcours.

3. SAVOIR-FAIRE GÉNÉRAUX ET TECHNIQUES MOBILISÉS

- Valider l'atteinte des capacités, des compétences professionnelles et des comportements à partir des outils de suivi.
- Accompagner le stagiaire dans la rédaction de fiches présentant des expériences professionnelles développées sur un support de production, en mettant en exergue l'expression de capacités, de compétences et de comportements validés.
- Valider l'atteinte d'une compétence professionnelle suite à l'observation et à l'analyse de la réalisation d'un ensemble de tâches.
- S'appuyer si nécessaire sur les référentiels de certification pour déterminer les critères d'évaluation.
- Faire l'inventaire des compétences développées pour chaque activité du métier et les inscrire sur un support d'attestation professionnelle.
- Valider le cas échéant le Certificat des Compétences Essentielles.

4. CONNAISSANCES ASSOCIÉES

- Les bases théoriques de l'évaluation et les concepts associés.
- Les différentes formes d'évaluations et leurs particularités.
- Les périodes d'évaluation.
- Les principes théoriques et méthodologiques de l'auto-évaluation.
- Les différentes modalités de restitution (individuelle, collective, écrite, orale...).
- Démarches, méthodes, techniques et aides pédagogiques.

5. CAPACITÉS RELATIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES

- Communiquer de façon claire et précise les fonctions et modalités des différentes évaluations,
- Formuler une consigne de façon claire et explicite,
- Écoute et empathie,
- Apprécier ses limites,
- Gestion du temps, des objectifs de travail, des prises d'engagement.

J. INTITULÉ DE LA COMPÉTENCE 9 : ACCOMPAGNER LA PERSONNE DANS SA MISE EN PERSPECTIVE PROFESSIONNELLE.**1. DÉFINITION**

L'ETPS accompagne les personnes dans leur mise en perspective professionnelle en les aidants à confronter leurs comportements vis à vis de l'activité professionnelle et de leur projet d'(ré)insertion.

Il doit aider la personne à mettre en adéquation les compétences qu'elle a acquise et son projet professionnel. Il l'accompagne dans la formalisation des étapes nécessaires à la concrétisation de son parcours : formation complémentaire ou recherche d'emploi.

Il s'appuie sur les autres professionnels de sa structure et sur les partenaires de son réseau.

2. CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE

L'ETPS met en œuvre cette compétence au quotidien dans les activités de production et à partir de supports partagés avec le personnel de la structure. Il intervient de façon appuyée en fin de parcours des personnes.

3. SAVOIR-FAIRE GÉNÉRAUX ET TECHNIQUES MOBILISÉS

- Exploiter les outils de suivi renseignés au cours du parcours.
- Repérer les compétences et capacités professionnelles acquises communes à d'autres métiers en exploitant l'ensemble des informations métier ainsi que les référentiels sur les sites des autorités certificatrices concernées (ministères, branches, directions de la Nouvelle-Calédonie...).
- Lister les métiers comportant des compétences professionnelles communes.
- Mesurer l'écart entre les compétences constitutives d'un CCP/ CPU /d'une UC et les compétences réellement acquises et attestées afin d'identifier les compétences manquantes.
- Repérer les organismes proposant des formations permettant l'atteinte des compétences restant à développer.
- Repérer les entreprises recherchant les compétences développées.
- Définir un plan d'action répondant aux capacités et aux besoins des personnes.
- Mettre en relation vers les partenaires concernés (services de l'emploi, structures d'insertion, organismes de formation...).

4. CONNAISSANCES ASSOCIÉES

- Les concepts : réseau, partenariat, constitution d'un référentiel et notion compétence... .
- Le rôle et les fonctions des partenaires.
- Techniques d'écoute.
- Techniques de bilan.
- Typologies de problèmes des publics en insertion (drogue, alcool, hébergement, santé ...).

5. CAPACITÉS RELATIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES

- Capacité de synthèse.
- Capacité à travailler en réseau et en partenariat.
- Attitudes favorisant l'expression de son interlocuteur.
- Limites d'intervention dans la fonction d'encadrant.

K. INTITULÉ DE LA COMPÉTENCE 10 : RENDRE COMPTE DE SON ACTIVITÉ APRÈS L'AVOIR ANALYSÉE.

1. DÉFINITION

Il s'agit d'une compétence transverse mise en œuvre par l'ETPS sur l'ensemble de ses activités.

Il rend compte de façon générale :

- en mettant en place une procédure de suivi de la production, des apprentissages et du parcours d'insertion,
- en remplissant les documents intégrés dans la procédure,
- en rédigeant des comptes rendus.

Il rend compte aux personnes en insertion :

- en négociant le cadre et les conditions de suivi de la production, des apprentissages et du parcours d'insertion,
- en transmettant les résultats de ses observations,
- en valorisant les évolutions et en favorisant la prise de conscience.

Il rend compte aux partenaires internes et externes :

- en négociant le contenu des outils de suivi de la production, des apprentissages et du parcours d'insertion,
- en présentant le cadre et les outils de suivi,
- en transmettant les informations nécessaires pour bâtir, réajuster et suivre le parcours d'insertion avec les personnes concernées (objectifs, démarches...),
- en analysant ses pratiques en collaboration avec ses pairs et sa hiérarchie,
- en proposant et en négociant des évolutions dans ses pratiques.

2. CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE

L'organisation et les moyens de rendre compte sont liés :

- aux conditions de travail,
- aux types d'activités,
- aux organisations,
- aux outils négociés dans l'entreprise.

Le travail social étant la matière de l'encadrant, sa qualité d'intervention est conditionnée à un contexte de travail favorable à l'objectivation et l'analyse de pratique, ainsi qu'à des qualités qui y soient adaptées.

3. SAVOIR-FAIRE GÉNÉRAUX ET TECHNIQUES MOBILISÉS

- Participer à la construction d'une démarche de suivi.
- Mettre en place et respecter des procédures.
- Rechercher et formaliser les facteurs de réussite et/ou les causes d'échec.
- Participer à des rencontres de bilan et d'analyse des pratiques avec ses pairs et sa hiérarchie.
- Présenter et argumenter ses moyens et ses résultats.
- Rédiger des comptes rendus d'activités et d'action.
- Entretenir son réseau.

4. CONNAISSANCES ASSOCIÉES

- Bases des techniques d'analyse de pratique.
- Notions de base de la conduite d'entretien et de la négociation.
- Techniques de base de la communication orale.
- Techniques de base de la communication écrite.
- Techniques de prise de parole au sein d'un groupe et dans une réunion.
- Notions de bases de la gestion des conflits.

5. CAPACITÉS RELATIONNELLES ET ORGANISATIONNELLES

- Capacité d'auto analyse.
- Capacité de distanciation.
- Echanger sur ses pratiques.
- Objectiver son discours et sa posture.
- Développer des capacités d'écoute et d'expression.
- Connaissance de soi.
- Entretien de l'estime de soi.

- ANNEXE 1 : Groupe de travail –**Animation et Ingénierie**

Céline BELLON	Responsable de la section certification à la direction de la formation professionnelle continue.
Barbara SLAMA /Arnaud Luis FUENTES	Ingénieurs certification de la section certification à la direction de la formation professionnelle continue.

Composition du groupe de travail

Devalle Aurore	IFAP Pôle MDFI
Lemagne Laurent	Association Active
Uliana Christophe	Association Active
Coquoin Hervé	Association Case Départ
Poigeaud Alain	Association Les Manguiers
Francis Pascal	BIEF
Foucrier Monique	COGETRA
Babel Olympe	Mairie de Dumbéa
Lecarff Olivier	Mairie de Dumbéa
Coquelet Benoit	Mairie de Païta
Lacroix Corinne	Mairie du Mont Dore
Boiguivie Pierre	MIJ NORD
Bérart Emmanuel	MIJ SUD
Valagatukehe Jeannine	MIJ SUD
Korfanty Daniel	RAPSA

Expert consulté

Philippe LOUVEAU Délégué national en charge de la
professionnalisation Chantier Ecole

Autres personnes consultées

Bolaton Nathalie	Association Accueil
Ele-Hmaea Boniface	CFPPA NORD
Trimouille Véronique	CFPPA NORD
Py Jean-Michel	CFPPA SUD
Texier Isabelle	Association Case Départ
Carreau Anne	DEFIJ
Pages Alexis-Anne	Mairie de Bourail
Driencourt Aline	Mairie de Dumbéa
Roulet Gilles	Mairie de Dumbéa
Charteau Jennifer	Mairie de Nouméa
Hmaloko Jean-Marc	Mairie de Nouméa
Jan Yannick	Mairie de Nouméa
Saume Glenda	Province Iles
Lemagne Nathalie	Province Sud

ANNEXE 2 : Tableau de croisement activités / compétences –

CROISEMENT COMPETENCES ET ACTIVITES	Activité-type 1 : Assurer la préparation technique et pédagogique du chantier.	Activité-type 2 : Animer l'encadrement technique et pédagogique du chantier	Activité-type 3 : Suivre, évaluer et valoriser les acquis
C1- Appréhender la faisabilité du chantier.	X		
C2- Organiser la mise en place opérationnelle des chantiers.	X		
C3- Préparer les séances d'apprentissage.	X		
C4- Assurer l'encadrement technique du chantier.		X	
C5- Animer des séances d'apprentissage en situation de production.		X	
C6- Animer des séances de formation tout en poursuivant des objectifs de production.		X	
C7 - Suivre la personne dans son parcours d'insertion.			X
C8 – Evaluer les acquis de la personne.			X
C9 - Accompagner la personne dans sa mise en perspective professionnelle.			X
C10 - Rendre compte de son activité après l'avoir analysée.	X	X	X