



**CERTIFICAT PROFESSIONNEL :
« ADAPTER SES PRATIQUES MANAGÉRIALES AUX TRAVAILLEURS D'ESAT »**

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES ET D'ÉVALUATION

Bleu Social

9 boulevard de Denain – 75010 Paris | administration@bleusocial.com | 09 83 51 99 38
SIRET : 503 470 791 00024 | APE : 8559A | Formation n°11 75 43748 75 | Habilitation évaluation externe N°H 2009-07-075

SOMMAIRE

PARTIE 1. SYNTHÈSE	3
PARTIE 2. CONTEXTE ET OBJECTIFS	8
PARTIE 3. RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	9
3.1) COMPÉTENCES ATTESTÉES	9
PARTIE 4. RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	11
4.1) MODALITÉS D'ÉVALUATION ET DISPOSITIFS MIS EN PLACE.....	11
4.2) COMPÉTENCES ÉVALUÉES	12
4.3) VALIDATION DE LA CERTIFICATION.....	18

PARTIE 1. SYNTHÈSE

Référentiels – RS

REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION <i>Définit les modalités et les critères d'évaluation des compétences</i>	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
C1- SITUER SA MISSION DANS LE CONTEXTE REGLEMENTAIRE DE L'ESAT	QCM ETUDE DE CAS MISE EN SITUATION	Qualité générale attendue Le candidat intègre la réglementation applicable à l'Esat
1		Indicateurs (éléments observables). Connaître son champ d'intervention réglementaire dans l'accueil et l'intégration des travailleurs d'ESAT, Transmettre les informations utiles à la personne accueillie dans le respect de la déontologie et du droit des personnes, Identifier les outils et moyens permettant l'exercice des droits des travailleurs accueillis en ESAT. Accompagner les travailleurs d'ESAT dans la compréhension et le respect de leurs droits et devoirs
2		Appréhender le statut juridique du travailleur accueilli en ESAT et en gérer les conséquences dans l'établissement d'accueil ou à l'extérieur Connaître les différentes mesures de protection des majeurs et leurs conséquences Déterminer au regard de la relation contractuelle entre l'ESAT et le travailleur les responsabilités civiles et pénales qui en découlent Maîtriser les différents éléments concourant à la rémunération du travailleur

3		<p>Participer à la mise en place et l'analyse des indicateurs de suivi qualité, Recueillir par le biais d'outils adaptés, le niveau de satisfaction du travailleur handicapé S'approprier les modalités de lecture, de compréhension et d'utilisation des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP)</p>
<p>C2 - Organiser et gérer une activité de production dans l'ESAT ou à l'extérieur</p>	<p>QCM ETUDE DE CAS MISE EN SITUATION</p>	<p>Qualité générale attendue Le candidat a une approche pluridimensionnelle : difficultés environnement de travail, etc.</p>
4		<p>Indicateurs (éléments observables). Identifier les risques inhérents aux fragilités des travailleurs de son équipe en situation de travail Mettre en place des mesures de prévention et de vigilance. Proposer et mettre en place les dispositions garantissant le respect des règles d'hygiène et de sécurité des travailleurs sur leur lieu de production, dans l'établissement ou hors les murs Avoir une approche ergonomique de chaque poste de travail et procéder aux adaptations nécessaires Concilier qualité et délai de production avec le respect des rythmes et besoins des travailleurs handicapés Évaluer les risques dans une situation d'urgence, de violence (verbale / physique), de maltraitance (active ou passive) ou d'aggravation et mettre en œuvre les mesures prioritaires. Se positionner dans un leadership équilibré Construire une dynamique visant à l'implication et l'épanouissement de chaque travailleur (rendre le travailleur détenteur et producteur d'information) Mettre en place les moyens favorisant l'expression individuelle et collective au sein de l'équipe. Identifier les capacités des membres de l'équipe au quotidien, afin d'optimiser les objectifs de production</p>

<p style="text-align: center;">5</p>		<p>Adapter la répartition des activités entre les différentes personnes en fonction de leurs compétences et de leur projet personnalisé, Maitriser les différentes étapes du processus de réalisation d'une commande en décryptant les documents de production, Construire un mode opératoire en tenant compte des potentiels et des projets des personnes Mettre en place les contrôles nécessaires à la bonne réalisation d'une commande et participer à l'analyse des causes de dysfonctionnement en procédant aux ajustements nécessaires, Produire les informations nécessaires au suivi d'une commande Produire les indicateurs permettant de calculer la rentabilité d'une commande (qualité, quantité et coût, délais de production)</p>
<p>C3 - Évaluer, et accompagner les travailleurs dans le développement de leurs compétences</p>	<p style="text-align: center;">QCM ETUDE DE CAS MISE EN SITUATION</p>	<p>Qualité générale attendue Le candidat adopte une posture bienveillante et valorisante</p>
<p style="text-align: center;">6</p>		<p>Indicateurs (éléments observables). Évaluer les besoins et attentes du travailleur handicapé en utilisant un ensemble de guides de repérage des attentes et des besoins. Repérer les ressources et les potentialités d'un travailleur handicapé et poser des hypothèses de travail à partir d'une observation in situ. Évaluer les compétences d'une personne accueillie et identifier ses besoins en formation en situation de travail et par rapport à son projet personnalisé, Contribuer à la valorisation des acquis des personnes accueillies en lien avec le projet individualisé, Proposer des actions de formation ou de VAE adaptées aux potentialités et aux souhaits du travailleur Mesurer les progrès réalisés et les formaliser</p>

7		<p>Participer à l'évaluation des attendus du projet personnalisé dans le cadre d'une co-construction avec la personne accueillie,</p> <p>Participer à la formulation des objectifs, et des moyens à mettre en œuvre</p> <p>Mettre en œuvre le projet personnalisé dans une perspective de développement des habiletés, capacités et compétences d'un travailleur handicapé.</p> <p>Évaluer avec le travailleur handicapé la mise en œuvre du projet personnalisé et identifier avec lui les réajustements nécessaires.</p> <p>Produire les écrits professionnels relatifs au projet personnalisé</p> <p>Travailler en équipe pluridisciplinaire et en réseau autour du projet du travailleur</p> <p>Être force de proposition vis-à-vis de la personne accueillie et de l'équipe pluri-professionnelles</p>
8		<p>Identifier les difficultés liées au handicap en s'appuyant sur la classification internationale du fonctionnement du handicap.</p> <p>Concevoir et mettre en place des séquences pédagogiques concourant à l'apprentissage des gestes professionnels</p> <p>Proposer des outils facilitant la réalisation du travail</p>
C4 : Développer et mettre en œuvre ses compétences relationnelles	MISE EN SITUATION	<p>Qualité générale attendue</p> <p>Le candidat sécurise la relation</p>
9		<p>Indicateurs (éléments observables)</p> <p>Proposer et/ou réaliser des aménagements de l'environnement de travail (ergonomie)</p> <p>Évaluer les répercussions des aménagements sur le gain ou la perte d'autonomie et la fatigabilité</p> <p>Identifier/ recenser/ repérer les bénéfices de l'empathie pour l'autre, pour soi, et pour la relation.</p> <p>Adopter une posture d'écoute (aisance corporelle, regard, respiration, non jugement) pour comprendre le vécu émotionnel, les intentions, et les croyances de l'autre,</p> <p>Savoir porter son attention sur les signes non verbaux de l'autre, pour une meilleure compréhension</p>

10		Identifier les bénéfices du savoir dire pour l'autre, pour soi, et pour la relation. Repérer les mots et les phrases qui déclenchent l'hostilité la fuite ou la sidération, Détecter le non-respect des règles du savoir dire par l'autre Utiliser les 6 règles du savoir dire dans différents contextes
11		Identifier les bénéfices pour l'autre, pour soi, et pour la relation. Organiser la discussion (déroulement, signe de parole, signe d'arrêt) Connaître les 4 étapes de la résolution de problème et de co-construction de la solution, Mettre en œuvre les solutions en vérifiant à posteriori ce qui a fonctionné, ce qui doit être ajusté

PARTIE 2. CONTEXTE ET OBJECTIFS

On constate le besoin d'un juste positionnement des encadrants au sein des 1470 ESAT (établissements et services d'aide par le travail) de France au regard du respect des droits des usagers accueillis. L'ESAT ressemble à une entreprise ordinaire (prestations, clients, devis, factures ...). Cependant la finalité de l'ESAT est l'aide par le travail dans un contexte Médico-Social. Les personnes handicapées accueillies signent non pas un contrat de travail comme c'est le cas en entreprise, mais un contrat d'aide par le travail qui consacre la mise en oeuvre du projet de vie de la personne. Or, les recrutements d'encadrants en ESAT s'effectuent principalement sur la base de compétences techniques (menuisiers, espaces verts, autres ...). Aussi, le risque est grand pour l'encadrant de transposer ce qu'il connaît du monde de l'entreprise. De fait, c'est par l'erreur et souvent au détriment de l'usager et d'elle/lui-même que l'encadrant(e) d'atelier va apprendre la particularité de son emploi.

Il est donc important de le doter des compétences qui vont lui permettre de situer son action au sein de la dualité de l'ESAT (action médicosociale/production) et d'en gérer au mieux les tensions qui en découlent. Car il s'agit pour lui de concilier au quotidien les contraintes de production et l'accompagnement socio-professionnel du travailleur handicapé.

Le Certificat de compétences « Adapter ses pratiques managériales aux travailleurs d'ESAT » répond à ce besoin.

Il a pour objectifs d'attester des savoir être et savoirs faire pour :

- Encadrer des travailleurs handicapés en ESAT dans la réalisation d'activités à caractère professionnel
- Contribuer à la construction et à la réalisation de leur projet socio professionnel

PARTIE 3. REFERENTIEL DE COMPETENCES

3.1) COMPETENCES ATTESTEES

Compétences clés	Plus précisément
<p>Compétence 1 : Situer sa mission dans le contexte réglementaire de l'ESAT</p> <p>Contexte professionnel d'exercice de la compétence</p> <p>Au bureau, utilise l'outil informatique dans le respect des textes relatifs à la confidentialité des informations concernant les usagers accueillis en ESAT.</p> <p>Il utilise les outils et supports permettant de contribuer à la démarche d'amélioration continue de la qualité.</p> <p>Travaille en autonomie et en équipe pluridisciplinaire, sous l'autorité de l'adjoint technique, ou de la direction.</p> <p>Prend des initiatives, rend compte à sa hiérarchie, peut également recevoir des instructions de sa hiérarchie.</p> <p>La compétence s'exerce dans le cadre d'une activité salariée</p>	<p>1. Réaliser sa mission d'encadrement dans le respect de la réglementation propre à l'ESAT. Objectif : encadrer les travailleurs handicapés conformément aux missions dévolues à l'ESAT et dans le respect des droits des personnes handicapées accueillis en institution</p> <p>2. Situer sa responsabilité dans le contexte médico-social de l'ESAT Objectif : promouvoir et développer l'autonomie des travailleurs handicapés avec discernement au regard du statut juridique des personnes accueillies</p> <p>3. Participer à la mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue de la Qualité Objectif : intégrer les groupes de travail sur l'évaluation interne et produire des informations utiles à l'amélioration des pratiques</p>
<p>Compétence 2 : Organiser et gérer une activité de production dans l'ESAT ou hors les murs</p> <p>Contexte professionnel d'exercice de la compétence</p> <p>En atelier ou en extérieur pour des clients entreprises ou particuliers. Il réalise la commande conformément à l'ordre de fabrication qui lui est transmis par sa hiérarchie.</p> <p>Il encadre une équipe de TH en prenant en compte la spécificité de chacun. Se sert de procédures/ modes opératoires mis en place dans l'établissement.</p> <p>Prend des initiatives, rend compte à sa hiérarchie, peut également recevoir des instructions de sa hiérarchie.</p> <p>La compétence s'exerce dans le cadre d'une activité salariée</p>	<p>4. Mettre en œuvre les dispositions de prévention et de gestion des risques Objectif : gérer les risques inhérents aux fragilités des travailleurs handicapés et garantir leur sécurité.</p> <p>5. Animer une équipe de travailleurs handicapés Objectif : assurer une posture d'encadrement tout en développant le pouvoir d'agir des travailleurs pour un accomplissement équilibré des objectifs collectifs et individuels.</p> <p>6. Mettre en œuvre un dispositif de production adapté à la spécificité des travailleurs handicapés Objectif : respecter les contraintes de délais, de qualité et de coûts tout en prenant en compte la spécificité des travailleurs handicapés</p>

<p>Compétence 3 : Évaluer, et accompagner les travailleurs dans le développement de leurs compétences</p> <p>Contexte professionnel d'exercice de la compétence</p> <p>Au bureau, à l'aide d'un ordinateur. S'appuie sur les grilles d'évaluation des compétences professionnelles. Prend des initiatives, rend compte à sa hiérarchie, peut également recevoir des instructions de sa hiérarchie.</p> <p>La compétence s'exerce dans le cadre d'une activité salariée</p>	<p>7. Évaluer une situation professionnelle Objectif : établir un diagnostic professionnel avec le travailleur, et à partir de ce diagnostic proposer des actions de formation permettant le développement de ses compétences en vue d'une meilleure autonomie possible ou/et de son insertion socio professionnelle</p> <p>8. Contribuer à l'élaboration d'un projet personnalisé, à sa réalisation et à son évaluation en y associant le travailleur handicapé Objectif : se positionner comme co-référent du parcours du travailleur au sein d'une équipe pluridisciplinaire</p> <p>9. Accompagner et soutenir le Travailleur handicapé dans la réalisation de ses activités quotidiennes à caractère professionnel. Objectif : Transmettre le geste professionnel à la personne handicapée et lui apprendre à aménager son poste de travail</p> <p>10. Mettre en place l'environnement ergonomique (aménagement de poste) le plus favorable à la réalisation de l'activité professionnelle par la personne. Objectif : prendre en compte les difficultés liées au handicap dans la réalisation de l'activité</p>
<p>Compétence 4 : Développer et mettre en œuvre ses compétences relationnelles</p> <p>Contexte professionnel d'exercice de la compétence</p> <p>En atelier (intérieur et extérieur) en face à face avec l'équipe qu'il encadre ou avec les clients (entreprise/particulier)</p> <p>Se sert de ses capacités d'écoute et d'observation.</p> <p>Travaille en équipe pluridisciplinaire</p> <p>Prend des initiatives, rend compte à sa hiérarchie, peut également recevoir des instructions de sa hiérarchie.</p> <p>La compétence s'exerce dans le cadre d'une activité salariée</p>	<p>11. Développer sa capacité d'écoute et l'expression de l'empathie Objectif : comprendre les besoins émotionnels, psychologiques, et interpersonnels de l'autre et exprimer cette compréhension de façon à ce que l'autre se sente vraiment entendu.</p> <p>12. Développer sa communication verbale en utilisant les 6 règles du « Savoir-Dire » Objectif : Exprimer sa pensée, ses ressentis, ses attentes de façon très claire et de manière à éviter de provoquer des réactions de stress (agressivité, fuite, figement)</p> <p>13. Savoir mener une résolution de problème Objectif : Clarifier les causes possibles du problème, et faire définir ensemble des solutions dans une logique de coopération.</p>

PARTIE 4. REFERENTIEL D'EVALUATION

4.1) MODALITES D'EVALUATION ET DISPOSITIFS MIS EN PLACE

1. **QCM**

Permet de vérifier les connaissances théoriques acquises par le stagiaire

2. **Étude de cas**

Permet de vérifier la capacité d'analyse, de problématisation et de recherche de solutions sur un cas donné

3. **Mise en situation**

Permet de vérifier in situ la capacité du stagiaire à réaliser une séquence de travail

4. **Dossier de pratique professionnelle**

Permet de vérifier les compétences rédactionnelles acquises par le stagiaire (description d'une situation vécue sur le lieu professionnel en traitant au moins 4 des thématiques abordées durant la formation, le dossier doit faire 3 pages maximum).

5. **Session de validation du certificat**

Validation du certificat par un jury composé d'un formateur et d'un professionnel du champ visé par la certification (pour plus de détails voir le règlement de validation de la certification).

NB : Le contrôle de l'évaluation sera assuré par le directeur de l'établissement.

4.2) COMPETENCES EVALUEES

C1- SITUER SA MISSION DANS LE CONTEXTE REGLEMENTAIRE DE L'ESAT	Critères d'appréciation	QCM	Étude de cas	Mise en situation	Dossier de pratique professionnelle
1 : Réaliser sa mission dans le respect de la réglementation propre à l'ESAT.	Qualité générale attendue Le candidat intègre la réglementation applicable à l'Esat Indicateurs Connaître son champ d'intervention réglementaire dans l'accueil et l'intégration des travailleurs d'ESAT, <ul style="list-style-type: none"> • Transmettre les informations utiles à la personne accueillie dans le respect de la déontologie et du droit des personnes, • Identifier les outils et moyens permettant l'exercice des droits des travailleurs accueillis en ESAT. • Accompagner les travailleurs d'ESAT dans la compréhension et le respect de leurs droits et devoirs. 	X	X		
2 : Situer sa responsabilité dans le contexte médico-social de l'ESAT	<ul style="list-style-type: none"> • Appréhender le statut juridique du travailleur accueilli en ESAT et en gérer les conséquences dans l'établissement d'accueil ou à l'extérieur • Connaître les différentes mesures de protection des majeurs et leurs conséquences • Déterminer au regard de la relation contractuelle entre l'ESAT et le travailleur les responsabilités civiles et pénales qui en découlent • Maîtriser les différents éléments concourant à la rémunération du travailleur 	X	X		
3 : Participer à la mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue de la Qualité.	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à la mise en place et l'analyse des indicateurs de suivi qualité, • Recueillir par le biais d'outils adaptés, le niveau de satisfaction du travailleur handicapé • S'approprier les modalités de lecture, de compréhension et d'utilisation des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) 	X	X	X	

C2 - Organiser et gérer une activité de production dans l'ESAT ou à l'extérieur		QCM	Étude de cas	Mise en situation	Dossier de pratique professionnelle
<p>4 : Mettre en œuvre les dispositions de prévention et de gestion des risques</p>	<p>Qualité générale attendue</p> <p>Le candidat a une approche pluridimensionnelle : difficultés, environnement de travail, etc.</p> <p>Indicateurs observables</p> <p>Identifier les risques inhérents aux fragilités des travailleurs de son équipe en situation de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des mesures de prévention et de vigilance. • Proposer et mettre en place les dispositions garantissant le respect des règles d'hygiène et de sécurité des travailleurs sur leur lieu de production, dans l'établissement ou hors les murs • Avoir une approche ergonomique de chaque poste de travail et procéder aux adaptations nécessaires • Concilier qualité et délai de production avec le respect des rythmes et besoins des travailleurs handicapés • Évaluer les risques dans une situation d'urgence, de violence (verbale / physique), de maltraitance (active ou passive) ou d'aggravation et mettre en œuvre les mesures prioritaires. 	X	X	X	
<p>5 : Animer une équipe de travailleurs handicapés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se positionner dans un leadership équilibré • Construire une dynamique visant à l'implication et l'épanouissement de chaque travailleur (rendre le travailleur détenteur et producteur d'information) • Mettre en place les moyens favorisant l'expression individuelle et collective au sein de l'équipe. • Identifier les capacités des membres de l'équipe au quotidien, afin d'optimiser les objectifs de production 	X	X	X	

<p>6 : Mettre en œuvre un dispositif de production adapté à la spécificité des travailleurs handicapés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter la répartition des activités entre les différentes personnes en fonction de leurs compétences et de leur projet personnalisé, • Maitriser les différentes étapes du processus de réalisation d'une commande en décryptant les documents de production, • Construire un mode opératoire en tenant compte des potentiels et des projets des personnes • Mettre en place les contrôles nécessaires à la bonne réalisation d'une commande et participer à l'analyse des causes de dysfonctionnement en procédant aux ajustements nécessaires, • Produire les informations nécessaires au suivi d'une commande • Produire les indicateurs permettant de calculer la rentabilité d'une commande (qualité, quantité et coût, délais de production) 		<p>X</p>		
---	--	--	-----------------	--	--

C3 - ÉVALUER, ET ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEURS DANS LE DEVELOPPEMENT DE LEURS COMPETENCES		QCM	Étude de cas	Mise en situation	Dossier de pratique professionnelle
7 : Évaluer une situation professionnelle	<p>Qualité générale attendue</p> <p>Le candidat adopte une posture bienveillante et valorisante</p> <p>Indicateurs observables</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les besoins et attentes du travailleur handicapé en utilisant un ensemble de guides de repérage des attentes et des besoins. • Repérer les ressources et les potentialités d'un travailleur handicapé et poser des hypothèses de travail à partir d'une observation in situ. • Évaluer les compétences d'une personne accueillie et identifier ses besoins en formation en situation de travail et par rapport à son projet personnalisé, • Contribuer à la valorisation des acquis des personnes accueillies en lien avec le projet individualisé, • Proposer des actions de formation ou de VAE adaptées aux potentialités et aux souhaits du travailleur • Mesurer les progrès réalisés et les formaliser 		X	X	
8 : Contribuer à l'élaboration d'un projet personnalisé, à sa réalisation et à son évaluation en y associant le travailleur handicapé.	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'évaluation des attendus du projet personnalisé dans le cadre d'une co-construction avec la personne accueillie, • Participer à la formulation des objectifs, et des moyens à mettre en œuvre • Mettre en œuvre le projet personnalisé dans une perspective de développement des habiletés, capacités et compétences d'un travailleur handicapé. • Évaluer avec le travailleur handicapé la mise en œuvre du projet personnalisé et identifier avec lui les réajustements nécessaires. • Produire les écrits professionnels relatifs au projet personnalisé • Travailler en équipe pluridisciplinaire et en réseau autour du projet du travailleur • Être force de proposition vis-à-vis de la personne accueillie et de l'équipe pluri-professionnelles, • Maîtriser les règles du partage d'information 	X	X	X	

<p>9 : Accompagner et soutenir le Travailleur handicapé dans la réalisation de ses activités quotidiennes à caractère professionnel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les difficultés liées au handicap en s'appuyant sur la classification internationale du fonctionnement du handicap. • Concevoir et mettre en place des séquences pédagogiques concourant à l'apprentissage des gestes professionnels • Proposer des outils facilitant la réalisation du travail 	X		X	
<p>10 : Mettre en place l'environnement ergonomique (aménagement de poste) le plus favorable à la réalisation de l'activité professionnelle par la personne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer et/ou réaliser des aménagements de l'environnement de travail (ergonomie) • Évaluer les répercussions des aménagements sur le gain ou la perte d'autonomie et la fatigabilité 		X	X	

C4 : DEVELOPPER et METTRE EN ŒUVRE SES COMPETENCES RELATIONNELLES		QCM	Étude de cas	Mise en situation	Dossier de pratique professionnelle
11 : Développer sa capacité d'écoute et l'expression de l'empathie	<p>Qualité générale attendue</p> <p>Le candidat sécurise la relation</p> <p>Indicateurs observables</p> <p>Identifier/ recenser/ repérer les bénéfices de l'empathie pour l'autre, pour soi, et pour la relation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adopter une posture d'écoute (aisance corporelle, regard, respiration, non jugement) pour comprendre le vécu émotionnel, les intentions, et les croyances de l'autre, • Savoir porter son attention sur les signes non verbaux de l'autre, pour une meilleure compréhension 			X	
12 : Développer sa communication verbale en utilisant les 6 règles du « Savoir-Dire »	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les bénéfices du savoir dire pour l'autre, pour soi, et pour la relation. • Repérer les mots et les phrases qui déclenchent l'hostilité la fuite ou la sidération, • Détecter le non-respect des règles du savoir dire par l'autre • Utiliser les 6 règles du savoir dire dans différents contextes 			X	
13 : Savoir mener une résolution de problème	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les bénéfices pour l'autre, pour soi, et pour la relation. • Organiser la discussion (déroulement, signe de parole, signe d'arrêt) • Connaître les 4 étapes de la résolution de problème et de co-construction de la solution, • Mettre en œuvre les solutions en vérifiant à posteriori ce qui a fonctionné, ce qui doit être ajusté 			X	

4.3) VALIDATION DE LA CERTIFICATION

A l'issue de l'entretien oral, le jury a trois décisions possibles :

1. Délivrance du certificat : si 4 compétences sur les 4 sont attestées
2. Ajournement : si 3 compétences sur les 4 sont attestées
3. Refus de délivrance : si moins de 3 compétences sont acquises

En cas de non-validation, le candidat est invité à reprendre la formation. Les compétences validées précédemment seront prises en compte de manière à adapter la formation à la spécificité du candidat et à ses prérequis.

(Pour plus de détails concernant les modalités d'organisation des épreuves d'évaluation, voir règlement de validation de la certification)