

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
1. Accueil du public dans le cadre d'une rencontre pastorale	C1.1 Accueillir de manière personnalisée et adaptée aux situations de handicap les publics, individuel ou collectif, en adoptant une posture d'écoute active, une attitude évangélique et en s'appuyant sur les connaissances interculturelles, interreligieuses et œcuméniques pour répondre aux attentes du public	<p><b>Mise en situation professionnelle individuelle orale reconstituée</b></p> <p>Sur la base d'une expérience vécue dans une organisation d'accompagnement des publics dans leur cheminement humain et spirituel, le candidat présente 2 situations distinctes d'accueil de publics. Pour chacune d'entre elles, il présente :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une description du cadre de l'entretien</li> <li>- La description et l'analyse de l'entretien et du parcours d'accompagnement réalisé</li> <li>- La veille réalisée en lien avec chacun des accueils</li> </ul> <p>Le candidat propose des points d'amélioration sur la qualité d'accueil et d'écoute (reformulation...), l'analyse de la demande, et sur les réponses apportées.</p> <p><u>Évaluateurs</u> : 1 professionnel en exercice et 1 enseignant qui n'a pas eu le candidat en formation, qui connaît le métier et ses conditions d'exercice</p> <p><u>Durée</u> : 15 minutes de présentation + 15 minutes de questions/réponses</p>	<p><b>Le candidat accueille le public de façon personnalisée :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-les éventuelles situations de handicap sont identifiées</li> <li>-l'expression orale et l'attitude non verbale sont de qualité et conforme à la situation et à l'interlocuteur</li> <li>-le contexte interculturel du public est identifié</li> <li>-les connaissances des religions et des formes de spiritualité sont convoquées en fonction des paroles du public</li> <li>-des références bibliques ou théologiques sont proposées en fonction des interrogations du public</li> </ul>
2. Conseils et informations du public sur les besoins spirituels, religieux et culturels	C1.2 Analyser la demande en s'appuyant sur des critères issus des sciences humaines et de la théologie afin d'orienter au mieux les personnes, et le cas échéant de passer le relais vers un tiers		<p><b>Le candidat analyse la demande du public de façon pertinente :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-les demandes sont comprises et reformulées</li> <li>-les demandes implicites sont identifiées</li> <li>-les connaissances en sciences humaines sont convoquées et correspondent à la situation donnée</li> <li>-les connaissances théologiques et spirituelles sont convoquées et correspondent à la situation donnée</li> <li>-le périmètre de la mission est respecté</li> <li>-le cas échéant, les points relais sont identifiés et proposés</li> <li>-Le candidat porte un regard distancié sur sa posture et sur des éléments à travailler</li> </ul>
	C1.3 Conduire un entretien en établissant un cadre éthique et temporel des rencontres, en adéquation avec les principes du lieu d'accueil pour favoriser le bon déroulement des échanges et garantir le respect des personnes		<p><b>Le candidat met en œuvre les techniques de conduite d'entretien de façon adaptée :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-l'objectif, la durée et la confidentialité de l'entretien sont expliqués dès le début</li> <li>-si c'est opportun, les modalités de consentement sont exposées</li> <li>-la durée annoncée de l'entretien est respectée</li> <li>-la communication non verbale de l'interlocuteur est prise en compte (attitudes, postures, expressions faciales...)</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>-la parole et les opinions du public sont respectées et sa liberté de conscience valorisée, les émotions sont prises en compte mais gérées (pas d'émission de jugement de valeur)</li> <li>-les outils de l'écoute active sont utilisés (écoute sans interrompre, prise de notes, interrogation miroir, reformulation, ...)</li> <li>-la conclusion propose une suite selon la demande du public</li> </ul>
<p>3.Accompagnement de la croissance spirituelle d'une ou de plusieurs personnes</p>	<p>C1.4 Réaliser une veille sur les pratiques et les outils à partir des sources bibliques et théologiques, pour exercer un accompagnement cohérent avec le cadre ecclésial et pastoral</p>		<p><b>Le candidat appuie l'analyse de sa pratique sur une veille de supports variés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-les sources bibliques et théologiques ou sont présentées et explicitées</li> <li>-les sources des sites institutionnels ecclésiaux sont citées (diocèses, CEF, Vatican), récentes et vérifiées</li> <li>-il présente en quoi sa pratique de veille a impacté ses modalités d'accompagnement</li> </ul>
	<p>C1.5 Accompagner la ou les personnes dans leur croissance spirituelle en proposant un parcours spirituel personnalisé, adapté aux situations de handicap rencontrées, et des outils de discernement, pour répondre aux besoins spécifiques de chacun</p>		<p><b>Le candidat propose un accompagnement adapté :</b></p> <p>Le parcours intègre les aménagements spécifiques nécessaires aux situations de handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-les outils de discernement proposés sont adaptés au public</li> <li>-les lieux ou groupes œuvrant sur son territoire sont connus et proposés</li> <li>-le parcours spirituel proposé est argumenté au regard du besoin exprimé</li> </ul>
	<p>C1.6 Évaluer sa pratique d'écoute et d'accompagnement en utilisant des outils d'analyse réflexive ou de relecture pastorale afin d'interroger et d'ajuster sa posture et de prévenir les conditions d'emprise et les dérives sectaires le cas échéant</p>		<p><b>Le candidat évalue sa pratique et porte un regard distancié sur la situation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-au moins un outil d'analyse réflexive est appliqué : <ul style="list-style-type: none"> <li>-outil CNV (communication non violente)</li> <li>-analyse pratique (collectif/individuel)</li> <li>-relecture pastorale (collectif)</li> <li>-supervision (collectif ou duel)</li> </ul> </li> <li>-les retours extérieurs sont pris en compte</li> <li>-les mécanismes d'emprise sont identifiés et analysés au regard de la situation le cas échéant</li> <li>-des critères de prévention de l'emprise et de juste posture sont cités</li> <li>-les axes d'amélioration proposés sont argumentés</li> </ul>



4. Animation du lieu pastoral en lien avec les trois dimensions de la mission pastorale (liturgie, diaconie, catéchèse)	C2.1 Préparer des animations, en s'appuyant sur les textes de la tradition religieuse d'appartenance et en prenant en compte les éventuelles situations de handicap, afin d'animer le lieu en cohérence avec l'identité de l'institution et les trois dimensions de la mission pastorale	<p><b>Mise en situation professionnelle individuelle écrite reconstituée, réalisée hors centre de formation</b></p> <p>A partir d'une situation vécue d'animation de lieu pastoral, le candidat rédige individuellement un dossier dans lequel il :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Décrit le contexte et la raison d'être pastorale du lieu</li> <li>- Présente les textes de référence, orientations, chartes ou visions pour l'animation du lieu</li> <li>- Justifie les choix d'animation réalisés</li> <li>- Identifie les équipes (internes et externes) impliquées dans la mission pastorale et l'organigramme fonctionnel précisant les modalités de collaboration</li> <li>- Décrit les compétences clés des membres de l'équipe, leurs motivations et identifie des axes d'améliorations et actions de formation associées</li> </ul> <p>En annexe, le candidat fournit les projets des institutions auxquelles il est rattaché, ainsi qu'au moins un support de communication présentant le lieu animé.</p>	<p><b>L'analyse du lieu présenté intègre les dimensions locales et institutionnelles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des textes de référence, en particulier les orientations diocésaines, sont utilisés de manière pertinente pour expliquer les choix d'animations</li> <li>- le principe de laïcité du lieu d'exercice est connu et respecté</li> <li>- les 3 dimensions de la mission pastorale sont citées</li> <li>- les animations sont diverses et adaptées au type de public visé</li> </ul> <p>- les initiatives d'autres personnes sont intégrées et valorisées</p> <p>- les animations proposées sont intégrées dans un projet global et leur raison d'être est explicitée.</p>
	C2.2 Animer le lieu en soutenant les initiatives et en inscrivant les activités menées dans un projet plus global afin de répondre au projet de l'institution de référence		
	C2.3 Promouvoir le lieu en concevant et en diffusant des supports de communication des actions menées accessibles à tout type de public, y compris en situation de handicap, afin d'informer et de fédérer la communauté		
5. Soutien d'une équipe dédiée à l'activité pastorale	C2.4 Fédérer une équipe inclusive de bénévoles et/ou de salariés en veillant à l'adéquation des motivations individuelles et des valeurs du lieu afin de favoriser la collaboration au service du projet pastoral		<p><b>Le candidat conçoit des supports de communication adaptés au lieu et au public :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le cadre juridique et institutionnel est intégré (charte graphique, logos, droit à l'image, ...)</li> <li>- le message est clair et les informations nécessaires respectent les principes d'inclusion</li> <li>- les canaux choisis correspondent à la cible, y compris en situation de handicap</li> </ul>
	C2.5 Accompagner la montée en compétences de son équipe en échangeant régulièrement, en identifiant des actions de formation individuelles ou collectives et en adaptant les mesures d'accompagnement aux éventuelles situations de handicap pour assurer l'animation du lieu dans des conditions optimales		<p><b>Le candidat met en œuvre des techniques de travail en équipe :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les leviers de motivation des collaborateurs sont identifiés</li> <li>- la raison d'être, le périmètre, et la motivation de l'équipe en tant que telle, sont identifiés</li> <li>- les missions et tâches de chaque collaborateur sont précisées</li> </ul> <p><b>Le candidat accompagne la montée en compétences en fonction des besoins de son équipe et des objectifs du lieu :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des besoins de formation individuels ou collectifs sont identifiés.</li> <li>- les actions de formation proposées sont adaptées aux objectifs du collaborateur et de l'équipe</li> <li>- les modalités d'accompagnement/de formation sont adaptées aux éventuelles personnes en situation de handicap</li> </ul>

	C2.6 Coordonner un réseau (référénts de sa structure, interlocuteurs internes et externes, instances diocésaines) en mettant en place des modalités de collaboration entre les différentes parties prenantes pour inscrire l'animation de son lieu dans une dynamique plus globale		<b>Le candidat intègre sa mission et ses équipes dans des réseaux :</b> -les types d'interlocuteurs internes/externes de la structure sont connus -des liens formels du candidat avec les institutions de référence (diocèse, tutelle, établissement...) sont mentionnés. -les modalités de collaboration avec au moins une structure externe sont explicitées : canal de collaboration, fréquence des moments de rencontre, qualification de la nature de la collaboration...
6.Étude de la faisabilité d'un projet pastoral en conformité avec l'institution de tutelle et les critères pastoraux	C3.1 Identifier la cible, les besoins et le contexte en sondant les différentes parties prenantes afin de vérifier la congruence du projet et les critères pastoraux explicités de la structure d'accueil	<b>Mise en situation professionnelle individuelle orale reconstituée</b>  Sur la base d'une expérience vécue dans une organisation, le candidat présente un projet pastoral qu'il conduit et mène à son terme : - Il décrit chacune des étapes : conception, planification, mise en œuvre, et évaluation.  <u>Evaluateurs</u> : 1 professionnel et 1 enseignant qui n'a pas eu le candidat en formation, qui connaît le métier et ses conditions d'exercice	<b>Le candidat étudie la faisabilité du projet :</b> -le contexte est décrit avec exhaustivité -le sondage des parties prenantes met en exergue leurs besoins -les enjeux pastoraux sont identifiés -la cible est identifiée avec précision
	C3.2 Déterminer les objectifs et les ressources (humaines, matérielles, financières) nécessaires à la réalisation du projet en utilisant des outils d'analyse, de relecture et de capitalisation des expériences passées afin de les présenter et les faire valider par la hiérarchie		-l'analyse SWOT est complète, elle intègre des éléments des projets passés -les objectifs fixés sont argumentés et en cohérence avec les besoins -les ressources (humaines et matérielles) listées sont exhaustives et ajustées au contexte -les ressources manquantes sont identifiées avec clarté -le budget est justifié et réaliste
7.Mise en œuvre d'un projet pastoral dans le respect de critères éthiques	C3.3 Planifier les différentes étapes du projet en intégrant les différentes ressources à l'aide d'outils de gestion de projet pour déterminer le rôle de chaque acteur et ainsi favoriser la réussite du projet	<u>Durée</u> : 15 minutes de présentation, 15 minutes de questions/réponses	<b>Le candidat planifie les étapes du projet avec exhaustivité :</b> -un outil de planification est utilisé (Gantt, ...) avec justesse -une fiche projet est élaborée et précise la visée principale du projet, les objectifs intermédiaires si besoin, et les différentes étapes de réalisation. -les activités, tâches, livrables sont identifiés -ils sont attribués aux membres de l'équipe et datés -le candidat respecte les critères éthiques de l'institution de référence.
	C3.4 Mettre en œuvre le projet en accompagnant les différents acteurs et en identifiant des indicateurs de suivi de la réalisation du projet pour répondre aux besoins du public et au projet ecclésial		<b>Le candidat met en œuvre le projet :</b> -le lancement de la mise en œuvre du projet est organisé -des indicateurs de réussite qualitatifs et quantitatifs sont identifiés -la fiche projet est réajusté en fonction des aléas



8.Suivi et évaluation de projets pastoraux	C3.5 Évaluer les actions menées en s'appuyant sur les indicateurs préalablement identifiés afin d'en rendre compte à sa hiérarchie, de constituer des ressources pour les projets suivants, et de proposer des modalités d'amélioration ou de remédiation		<b>Le candidat évalue le projet réalisé :</b> -un tableau de bord est présenté -les indicateurs de suivi sont analysés -un retour d'expérience est formulé proposant des axes d'améliorations -des actions de remédiation sont proposées
<i>En option, choix entre :</i> -les activités 9 et 10 -les activités 11 et 12 -les activités 13 et 14			
9.Animation pédagogique de séancesde pastorale en milieu scolaire	C4.1 Concevoir des séances de catéchèse et/ou de culture religieuse, en utilisant des ressources pédagogiques adaptées à des publics de la maternelle au postbac (dans le respect du cadre scolaire) dans le but de répondre aux objectifs pédagogiques	<b>Mise en situation professionnelle individuelle écrite reconstituée, réalisée hors centre de formation</b> Sur la base d'une expérience vécue, le candidat rédige un dossier retraçant un parcours de préparation à un sacrement ou une séance de catéchèse ou de culture religieuse. Le dossier comprend : - Le public et son contexte - Les objectifs pédagogiques La description du déroulement des séances, les contenus et les moyens pédagogiques utilisés. - L'articulation des séances ou du parcours avec les autres propositions pastorales et le projet de l'établissement. - Un retour d'expérience sur sa posture et des propositions d'axe d'amélioration	-le déroulé pédagogique est cohérent avec les objectifs pédagogiques -les moyens et méthodes pédagogiques sont présentés et motivés -ils sont adaptés au public -l'accroche de la séance est pertinente
	C4.2 Animer des séances face à des groupes d'élèves en mettant en œuvre des outils ou méthodes/techniques de pédagogie active et en adaptant les méthodes aux différentes situations de handicap des élèves afin de répondre à la diversité des publics		-un exemple de prise en compte d'un handicap est proposé -plusieurs séances intègrent une participation active des élèves -des outils innovants sont exploités -la posture est adaptée au public
10.Participation au projet pastoral et éducatif de l'établissement scolaire	C4.3 Participer à la mise en œuvre du projet éducatif de l'établissement scolaire d'accueil en intervenant aux différentes instances, en échangeant avec les différents membres de la communauté éducative afin d'articuler le projet pastoral au projet d'établissement		-le projet éducatif et éventuellement pastoral de l'établissement et de la tutelle sont connus et cités -la séance ou le parcours proposé répond aux attentes de ces projets
11.Visite de personnes vulnérablesdans un lieu contraint ou à domicile	C5.1 Préparer sa visite auprès des personnes, à domicile ou en établissement, en collaborant avec les équipes internes de l'établissement (équipe médicale ou administration pénitentiaire) et en s'appuyant sur des connaissances juridiques et une sensibilité aux fragilités et pathologies liées aux univers spécifiques de l'hôpital ou de la prison afin d'adapter son accompagnement	<b>Mise en situation professionnelle individuelle écrite reconstituée, réalisée hors centre de formation</b> Sur la base d'une expérience vécue, le candidat rédige un dossier décrivant le récit chronologique de la visite d'un bénéficiaire. Dans le dossier le candidat : - Décrit et contextualise la situation pastorale initiale dans laquelle sa contribution se place en précisant le lien avec les autres parties prenantes - Présente ses actions de préparation à la visite,	-les règles en vigueur de l'établissement sont précisées - les normes et les règles du lieu d'exercice liées au principe de laïcité sont connues et respectées -le périmètre d'intervention est précisé -des connaissances sur les vulnérabilités, les pathologies sont convoquées -l'avis des équipes internes concernées est sollicité
	C5.2 Adapter son accompagnement des personnes, en fonction des nouvelles modalités de soin (ex : soins à domicile) ou de privation de liberté (ex : ... bracelet électronique, semi-liberté ...) afin de répondre aux besoins spirituels et religieux des personnes aux différentes étapes de leur parcours		-les modalités de recueil du consentement sont exposées -les principes déontologiques (confidentialité, liberté, non jugement de valeurs, ...) sont respectés -les réactions de son interlocuteur (émotions, posture, ...) sont identifiées et prises en compte



<p>12. Contribution aux réflexions en matière d'éthique sur les parcours (de soin ou de ré intégration sociale) des personnes</p>	<p>C5.3 Informer les différentes parties prenantes (équipe médicale, administration pénitentiaire...), en étant ressource pour les questions d'éthique générale et en veillant au respect des consciences afin d'accompagner à la qualité du discernement collectif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Décrit le déroulement de la visite elle-même,</li> <li>- Explicite sa posture, ses choix, et les éventuelles actions d'adaptation qu'il a opérées</li> <li>- Évalue la pertinence de son action d'accompagnement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-le rôle des partenaires est défini</li> <li>-le positionnement anthropologique et éthique de l'Église est mis en œuvre.</li> <li>-les processus de discernement collectif sont connus</li> <li>-le choix des informations présentées est argumenté</li> <li>-les informations sont formulées de façon intelligible</li> <li>-des connaissances en bioéthique sont convoquées</li> </ul>
<p>13. Mise en œuvre de la mission diocésaine adaptée au territoire</p>	<p>C6.1 Décliner les orientations de la mission diocésaine en axes de mise en œuvre locale adaptés à la réalité du territoire en établissant un diagnostic des besoins et réalités du contexte local, pour proposer des actions locales adaptées en synergie avec les acteurs ecclésiaux et sociaux</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle individuelle écrite reconstituée, réalisée hors centre de formation</b></p> <p>Sur la base d'une expérience vécue dans un territoire en lien avec le diocèse, le candidat rédige un dossier décrivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une analyse géographique, économique, sociologique et pastorale de son territoire</li> <li>- Une analyse des besoins du contexte local</li> <li>- Un répertoire des actions et demandes locales liées à sa mission</li> <li>- Ses actions de coordination et de régulation des demandes et actions</li> <li>- Une proposition de vision partagée et de perspectives de transformation pastorale locale</li> </ul>	<p><b>Le candidat construit sa mission dans un environnement complexe :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-les orientations diocésaines ou nationales sont citées comme appuis de manière appropriée.</li> <li>-le diagnostic du contexte local est posé, les éléments soulignés sont pertinents au regard de la mission confiée.</li> <li>-le diagnostic et la vision associée sont partagés avec d'autres acteurs et validés par le responsable hiérarchique.</li> <li>-les besoins repérés donnent lieu à des propositions cohérentes</li> <li>-des synergies avec d'autres acteurs locaux (doyenné, paroisse, mouvement, association de fidèles, CCAS, municipalités, etc.) sont identifiées.</li> <li>-les groupes et lieux, ainsi que leurs référents sont connus.</li> <li>-le type de responsabilité du candidat à l'égard de ces groupes est repéré.</li> <li>-la responsabilité des autres acteurs et leur articulation avec celle du candidat sont prises en compte</li> <li>-les initiatives sont encouragées</li> <li>-les demandes des acteurs engagés sont hiérarchisées en fonction des possibilités et des orientations de la mission diocésaine</li> <li>-un processus d'amélioration continue est mis en place</li> <li>-le sentiment d'appartenance à une communauté diocésaine est favorisé</li> </ul>
<p>14. Accompagnement aux changements dans les pratiques pastorales</p>	<p>C6.3 Contribuer à la transformation pastorale, en construisant avec les groupes une vision commune, pour répondre aux évolutions des structures et aux attentes des publics, à partir de nouveaux outils et méthodes d'action</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-les leviers de changement s'appuient sur l'écoute des attentes du public.</li> <li>-la vision rassemble les priorités et les enjeux des membres des lieux, des groupes ou communautés</li> <li>-les outils et méthodes intègrent les nouveaux rapports au religieux, à l'appartenance, aux institutions.</li> </ul>



### Évaluation complémentaire pour l'obtention du titre

Pour évaluer la maîtrise coordonnée des compétences, une évaluation finale transversale est nécessaire pour obtenir le titre Chargé de mission pastorale. Elle se compose de 2 modalités :

**Dossier professionnel écrit individuel**, réalisé hors centre de formation.

Le candidat analyse une question théologique issue d'une situation pastorale vécue à l'aide de textes bibliques et/ou théologiques, pour en faire émerger des pistes d'action pastorale concrètes.

**Restitution orale individuelle**, en centre de formation (10 minutes de présentation, 20 minutes de questions/réponses)

Le candidat présente son analyse et ses pistes d'action pastorale, il évalue son travail de recherche et en relève les points forts et les limites, il propose des approfondissements possibles.

Évaluateurs : 1 professionnel et 1 enseignant qui n'a pas eu le candidat en formation, qui connaît le métier et ses conditions d'exercice

MAJ 08/12/2023